



**PUTUSAN**  
**Nomor 19/PUU-IX/2011**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2] 1. Nama : **Asep Ruhiyat**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 1 Maret 1969  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Griya Cempaka Arum B-3 Nomor 37  
RT 004/RW 002, Kota Bandung
2. Nama : **Suhesti Dianingsih**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 22 Oktober 1967  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Sanggar Indah Banjaran Blok DH Nomor 12,  
DS Nagrak, Kabupaten Bandung
3. Nama : **Bambang Mardiyanto**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 31 Maret 1970  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Komplek Bumi Sari Indah Blok I Nomor 17  
RT 04/RW 17, Kabupaten Bandung
4. Nama : **Rahmat Nurhamid**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 6 September 1968  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Batu Raden, Ciwastra Bandung
5. Nama : **Asep Kusnadi**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 13 November 1963

- Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Babakan Dese RT 01/RW 06 Kiara Condong,  
Bandung
6. Nama : **Asep Supena**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 10 Juli 1964  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Cikutra Nomor 185, Bandung
7. Nama : **Asep Taryana**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 14 Agustus 1964  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Pagarsih GG Holili Nomor 90/87 Bandung
8. Nama : **Abidin**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 13 Maret 1976  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : GG H. Munajat Nomor 97 Kiara Condong,  
Bandung
9. Nama : **Cucu Sunarya**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 4 Maret 1957  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Asep Berlian GG Moh. Nawawi I  
Nomor 12, Cicadas
10. Nama : **Desi Ruslita**  
Tempat, tanggal lahir : Tarakan, 5 Desember 1963  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Saluyu Indah II L Nomor 24 Riung,  
Bandung
11. Nama : **Endang Rahmat**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 Januari 1970  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Kebon Gedang II RT 02/RW 11,  
Maleer, Bandung

12. Nama : **Eri Sunarya**  
Tempat, tanggal lahir: Bandung, 14 Maret 1957  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Bojong Koneng Sekemerak  
RT 05/ RW 15, Bandung
13. Nama : **Hendrawan**  
Tempat, tanggal lahir : Manado, 4 Oktober 1971  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Banjaran Nomor 49, RT 07/RW 02  
Bandung
14. Nama : **Hardi Somantri**  
Tempat, tanggal lahir : Garut, 7 April 1967  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Pelita III Nomor 140/116 RT 03/RW 02  
Cibangkong
15. Nama : **Imat Hikmat**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 Desember 1969  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Cilengkrang I Nomor 105 RT 03/06  
Bandung
16. Nama : **Irman Rakhman**  
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 12 September 1966  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Sekepanjang I Nomor 65,  
Cibeunying Kidul
17. Nama : **Ipur Triana**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 11 Mei 1964  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Babakan Surabaya Nomor 10  
Kiara Condong, Bandung
18. Nama : **Iman Hardiman**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 Mei 1970  
Pekerjaan : Karyawan Swasta

- Alamat : Jalan Antasari VII Nomor 3, Antapani, Bandung
19. Nama : **M. Tedi Saripudin**  
Tempat, tanggal lahir : Cianjur, 16 Agustus 1970  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Cikudapateuh RT 05/RW 01,  
Batu Nunggal, Bandung
20. Nama : **Mauludin Saleh**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 11 Agustus 1964  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Citepus II Nomor 11 RT 01/RW 06,  
Pajajaran, Bandung
21. Nama : **Nia Isnania**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 22 November 1967  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Komp Bumi Harapan Nomor DDXI 32,  
Cibiru, Bandung
22. Nama : **Rachmat Syarif**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 19 Mei 1968  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Kartika III BLK 3 Nomor 1 RT 001/RW 017,  
Jatinangor
23. Nama : **R. Jaka Sutaatmadja**  
Tempat, tanggal lahir : Lampung, 30 Juli 1966  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : KP Cionyam RT 001/RW 003 Palasari, Cibiru  
Bandung
24. Nama : **Samsuri**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung 3 Januari 1970  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Cikudapaeteuh Dalam 218/121 Kacapiring,  
Bandung

25. Nama : **Subuh Prasetya**  
Tempat, tanggal lahir : Sukabumi, 4 Februari 1972  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jalan Ahmad Yani Nomor 236, Bandung
26. Nama : **Supangkat**  
Tempat, tanggal lahir : Temanggung, 27 Juli 1966  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jalan Samoja Nomor 29/121, Bandung
27. Nama : **Sihab Hafidi**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 4 Maret 1973  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : KP Cikundul RT 01, DS Kopo, Bandung
28. Nama : **Samsudin Wiguna**  
Tempat, tanggal lahir : Garut, 3 Juni 1966  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Alani Nomor 6/34B, Bandung
29. Nama : **Sahafudin**  
Tempat, tanggal lahir : Lampung, 11 November 1973  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Kampus III Nomor 12 Babakan, Kiara Condong  
Bandung
30. Nama : **Taryono**  
Tempat, tanggal lahir : Solo, 16 Mei 1971  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Kp Pasir Salam, DS Sukamanagara  
RT 02/RW 04 Soreang
31. Nama : **Umar Nasir**  
Tempat, tanggal lahir : Purwokerto, 28 Juni 1964  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Ciateul Tengah RT 003/RW 06, Pungkur Regol,  
Bandung

32. Nama : **Ujang Rahmat**  
Tempat, tanggal lahir : Sumedang, 13 Maret 1967  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Tanjung Sari IV Nomor 56 Antapani,  
Bandung
33. Nama : **Wawan Setiawan**  
Tempat, tanggal lahir : Sumedang, 14 Mei 1971  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Nusa Indah I Nomor 9 Kompleks Rancaekek  
Kencana
34. Nama : **Ahmad Nurdin**  
Tanggal lahir : 5 Januari 1968  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Manis Jati Kaler Nomor 22, Pasir Biru,  
Cibiru, Bandung
35. Nama : **I Nyoman Sukertha**  
Tempat, tanggal lahir : Bali, 21 November 1960  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Saluyu Indah II Nomor 24 Riung Bandung
36. Nama : **Dede Saputra**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 31 Maret 1974  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Kebon Gedang II RT 02/RW 11, Bandung
37. Nama : **Rosmawati**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 15 Agustus 1969  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Perum GBI GG-37 RT04/RW 09 Bojong Soang,  
Bandung
38. Nama : **Ahmad Juanda**  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 April 1971  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Manggahang Bukit Mulya RT 01/RW 08,  
Bale Endah

Selanjutnya disebut sebagai ----- para Pemohon;

- [1.3] Membaca permohonan para Pemohon;
- Mendengar keterangan para Pemohon;
- Mendengar dan membaca keterangan Pemerintah;
- Membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
- Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
- Mendengar keterangan ahli dan saksi para Pemohon;
- Membaca kesimpulan tertulis para Pemohon;

## 2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon menyampaikan permohonan bertanggal 5 Januari 2011 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Rabu tanggal 9 Februari 2011 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 87/PAN.MK/2011 yang kemudian dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada hari Rabu tanggal 23 Februari 2011 dengan Nomor 19/PUU-IX/2011, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 25 Maret 2011 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

### I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian (*judicial review*) Undang-Undang terhadap UUD 1945 (Bukti P-2);
2. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 antara lain menyatakan, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945*";
3. Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK antara lain menyatakan bahwa "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*
  - a) *menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*; (Bukti P-3)

4. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur bahwa secara hierarkis kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang, oleh karenanya setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang bertentangan dengan UUD 1945, maka ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme Pengujian Undang-Undang;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan Pengujian Undang-Undang ini;

## **II. Kedudukan Hukum dan Kepentingan Pemohon**

5. Sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) huruf c UU MK menyatakan, *“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:*
  - a. *perorangan warga negara Indonesia;*
  - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakatnya dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
  - c. *badan hukum publik atau privat; atau*
  - d. *lembaga negara”.*
6. Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon adalah sebagai perorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK beserta Penjelasanannya;
7. Sebagai persyaratan awal para Pemohon telah menyiapkan dokumen-dokumen sebagai berikut:
  - a. Kartu Tanda Penduduk Nomor 1050270103695001 atas nama Asep Ruhiyat (Lampiran 1a);
  - b. Kartu Tanda Penduduk Nomor 32.0444.621067.0001 atas nama Suhesti Dianingsih (Lampiran 1b);
  - c. Kartu Tanda Penduduk Nomor 32.0432.310370.0006 atas nama Bambang Mardiyanto (Lampiran 1c) ;
  - d. Selanjutnya para Pemohon menyerahkan Kartu Tanda Penduduk sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang atas nama Rahmat Nurhamid dkk.



8. Berlandaskan pada **Pasal 28D ayat (2) UUD 1945** yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*; **(Bukti P-1)**
9. Para Pemohon adalah pihak yang dirugikan atas berlakunya pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) yang isinya adalah *“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) **tetapi perusahaan melakukan efisiensi** dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”*; **(Bukti P-4)**
10. Kerugian yang dimaksud adalah para Pemohon diputus-hubungan kerjanya karena tempat bekerjanya yaitu Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi dan mempergunakan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; **(Bukti P-5)**
11. Dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut adalah :
  - Para Pemohon kini tidak lagi memiliki pekerjaan. Hal ini telah membuat hilangnya kepercayaan dari tetangga, kerabat dan lembaga-lembaga lain.
  - Para Pemohon sudah tidak lagi memiliki penghasilan yang biasa diterima dari upah bulanan. Hal ini sudah berlangsung selama 13 bulan.
  - Para Pemohon sudah tidak memiliki jaminan sosial seperti kesehatan untuk diri pemohon dan keluarganya apabila mengalami sakit.
  - Para Pemohon kini sudah tidak memiliki kesanggupan untuk mencicil rumah sangat sederhana. Akibatnya sebagian pemohon kini tidak memiliki tempat tinggal karena telah disita oleh pihak bank.
  - Semakin sulit mendapatkan pekerjaan baru karena telah memasuki usia paruh baya dan tidak bekerja sehingga sangat sulit bersaing dengan pekerja yang usianya lebih muda.

12. Pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh para Pemohon dasar hukumnya adalah PHK dengan alasan efisiensi yang diakibatkan Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi.
13. Para Pemohon menilai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena adanya renovasi adalah tidak memberikan keadilan bagi para Pemohon dalam hubungan kerja.
14. Renovasi yang dilakukan oleh pemilik Hotel Papandayan Bandung adalah berdasarkan kemampuan finansial dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang semakin besar. Hal ini dapat dipastikan karena Hotel Papandayan Bandung kini telah naik kelas yaitu dari bintang 4 (empat) menjadi bintang 5 (lima).
15. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka para Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan konstitusional untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945 Pasal 28D ayat (2);

### **III. Alasan-Alasan Hukum Permohonan**

Alasan-Alasan Hukum Permohonan Uji Materi Pasal 164 ayat (3):

16. Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 mengatur mengenai segala sesuatu terkait pemutusan hubungan kerja, termasuk salah satunya mengenai alasan-alasan melakukan pemutusan hubungan kerja
17. Untuk mempermudah penafsiran, berikut para Pemohon akan mengutip keseluruhan isi pasal 164 UU 13/2003:
  - (1) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2)), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
  - (2) *Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.*

*(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);*

18. Dengan adanya ketentuan di dalam Pasal 164 UU 13/2003, maka jika dicermati kembali, penekanan harus diberikan pada klausul “**perusahaan tutup**”, karena Pasal 164 ini sebenarnya mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja karena **perusahaan tutup**, bukan karena alasan lainnya.
19. Dengan demikian, kata efisiensi yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga “Mengefisienkan biaya tenaga kerja” dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain "Pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan".
20. Efisiensi harus memiliki alasan yang kuat di antaranya :
  - Jumlah alat kerja tidak sesuai jumlah pekerja. Contohnya di sebuah pabrik garmen, jumlah mesin jahit hanya berjumlah 10 buah sementara jumlah pekerjanya sebanyak 40 orang.
  - Adanya faktor teknologi. Misalnya pintu masuk jalan tol. Jika dahulu dijaga oleh pekerja untuk menyerahkan tiket tol, kini sudah digantikan oleh mesin penjaga.
  - Kelebihan karyawan.
21. Untuk menyatakan sebuah perusahaan telah kelebihan karyawan, syaratnya harus mendapatkan rekomendasi dari instansi yang berwenang diantaranya melalui Departemen / Dinas Tenaga Kerja sebelum efisiensi itu dilakukan.

22. Para Pemohon adalah pihak yang telah dirugikan atas Pasal 164 ayat (3) tersebut karena dijadikan oleh Pengusaha untuk diputus hubungan kerjanya walaupun **perusahaan tidak tutup dan semata karena melakukan renovasi yang dapat diperkirakan jangka waktunya;**
23. Renovasi bukanlah bentuk dari penutupan perusahaan karena tujuan renovasi adalah untuk meningkatkan fasilitas dan akan dibuka kembali.
24. Tindakan ini sangat bertentangan dengan norma yang diatur Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*";
25. Renovasi di Hotel Papandayan Bandung (tempat para Pemohon bekerja) bukanlah disebabkan perusahaan tutup. Renovasi dilakukan karena secara financial, Pengusaha telah memiliki cadangan dana yang cukup dan telah direncanakan sebelumnya. Hal ini tidak lepas dari terus meningkatnya pendapatan Pengusaha dan tidak memiliki hutang atau pinjaman apapun pada pihak ketiga;
26. Kini telah terbukti renovasi hanya berlangsung singkat dan Hotel Papandayan Bandung tempat pemohon bekerja telah dibuka kembali pada tanggal 12 Maret 2011. Sementara Pemohon telah kehilangan pekerjaan dan masa depannya untuk menghidupi keluarganya; **(Bukti P-7)**
27. **Renovasi akhirnya menjadi cara dan alasan untuk melakukan PHK kepada Pemohon.** Bandingkan dengan kasus **di Hotel Regent Jakarta pada tahun 2001** yang tutup karena banjir selama hampir 2 tahun. Walaupun merupakan *force majeure* dan tidak memiliki persiapan dan cadangan dana namun tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Sebagian pekerja dirumahkan dan pengusaha tetap membayarkan kewajibannya walaupun hanya berupa hak-hak normatif sambil menunggu proses renovasi selesai. Sebagian lagi diperbantukan dalam proyek renovasi. **Peristiwa itu terjadi pada tahun 2001 sebelum munculnya Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003;**
28. Jaminan atas kesempatan tetap bekerja yang telah didapatkan oleh para pekerja Hotel Regent Jakarta tersebut telah sejalan dengan amanat yang dimuat oleh **UU Nomor 12 Tahun 2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta.**

29. Sehingga UU ketenagakerjaan terdahulu lebih memberikan perlindungan atas nasib pekerja dan keluarganya dibandingkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

30. Berikut adalah penjelasan dan pokok-pokok pikiran yang dimuat dalam UU Nomor 12 Tahun 2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta:

*Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.*

*Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Berbagai jalan dapat ditempuh untuk memecahkan persoalannya. Setelah ditinjau masak-masak berdasarkan pengalaman-pengalaman yang lampau, maka pada hemat pemerintah, sistem yang dianut dalam Undang-undang ini adalah yang paling tepat bagi negara kita dalam taraf pertumbuhan sekarang.*

*Pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam Undang-undang ini garis besarnya adalah sebagai berikut :*

- 1) Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya bahkan dalam beberapa hak dilarang.*
- 2) Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih sering kali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem Undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan kewajiban, setelah daya dan upaya tersebut tidak memberikan hasil.*
- 3) Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, haruslah Pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh Pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi Pemerintah.*

- 4) Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja maka sudah sepatutlah bila pengawasan prepenitif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.
- 5) Dalam Undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan banding terhadap permohonan izin dan seterusnya.
- 6) Disamping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain.
- 7) Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain. **(Bukti P-11)**

31. Intisari dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tersebut adalah **"Untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja dan pemerintah menyalurkan buruh-buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja ke perusahaan/proyek lain"**.
32. Amanat ini yang kemudian dihilangkan dalam UU 13/2003. Melalui Pasal 164 ayat (3) itulah hak konstitusional para Pemohon telah dirampas.
33. Dengan kata lain, renovasi bukanlah dasar untuk melakukan efisiensi karena perusahaan tidak tutup. Hal lain, perusahaan tempat kerja para Pemohon tidak mengalami pembubaran perseroan sebagaimana UU Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007; **(Bukti P-6)**
34. Pasal 164 ayat (3) pada akhirnya menjadi celah kepada pihak Pengusaha untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di antaranya karena:
  - a. Pengusaha tidak menghendaki adanya serikat pekerja di Perusahaan dengan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada pengurus serikat pekerja.

- b. Pengusaha menghilangkan tanggung jawab pada masa depan pekerja dan keluarganya dengan cara mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak, harian atau *outsourcing*.
- c. Pengusaha mengganti pekerja yang masih jauh dari usia pensiun dengan pekerja muda.
- d. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena unsur agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan;

35. Contoh konkret dari poin 34 di atas adalah:

- Pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus dan anggota serikat karyawan Indosiar (Sekar Indosiar) karena berserikat;
- Pemutusan hubungan kerja kepada PT Panen Lestari Internusa – Sogo Departemen Store karena sebagian pekerja perempuannya menggunakan jilbab;
- Pemutusan hubungan kerja kepada karyawan Harian Suara Pembaruan, Investor Daily dan Jakarta Globe; **(P-12)**

36. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan tanpa ada alasan yang valid. Tidak boleh seorangpun dimuka bumi ini dihilangkan hak konstitusionalnya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa pernah melakukan kesalahan dan alasan yang tepat.

37. Pasal 164 ayat (3) itu sendiri bertolak belakang dengan sebuah amanat penting dari UU 13/2003 mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut dimuat dalam pasal 151 ayat (1) dan Penjelasannya yang isinya adalah **“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”; (Bukti P-8)**

38. Selain itu Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya :

*“..... Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut :*

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur
- b. Membatasi/menghapuskan kerja lembur
- c. Mengurangi Jam Kerja
- d. Mengurangi Hari Kerja
- e. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu
- f. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
- g. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat"; **(Bukti P-9)**

39. Pasal 164 ayat (3) kini menjadi ancaman paling menakutkan karena memberikan peluang sebesar-besarnya untuk menghilangkan hak atas pekerja, imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pekerja dapat setiap saat dapat diputus hubungannya walau tanpa ada kesalahan apapun atau ketika kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun;
40. Sebenarnya pihak pemerintah sendiri telah mengakui jika pemutusan hubungan kerja dengan alasan renovasi tidak dapat dibenarkan sebagaimana pernyataan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar pada tanggal 5 Desember 2009 di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat yang secara tegas menyatakan bahwa PHK dengan alasan renovasi tidak dapat dibenarkan; **(Bukti P-10)**
41. Dengan menggunakan alasan konstitusional di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut di atas, maka Pemohon dengan ini permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003.

#### IV. Petitum

Berdasarkan uraian di atas, para Pemohon memohon agar Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28D ayat (2);



3. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Memulihkan hak-hak konstitusional para Pemohon yaitu mengembalikan hak para Pemohon untuk bekerja dan mendapatkan imbalan di Hotel Papandayan Bandung;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon telah menyampaikan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-10, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi UUD 1945;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Iklan Pembukaan kembali Hotel Papandayan Bandung;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 bertanggal 28 Oktober 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Kliping Berita Pernyataan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar pada tanggal 5 Desember 2009;

Selain itu, para Pemohon mengajukan satu orang ahli atas nama **Indrasari Tjandraningsih, M.A.** dan dua orang saksi yaitu **Yanri Syawal Silitonga** dan **Dicky Irawan** yang telah didengar keterangannya dalam persidangan tanggal 9 Mei 2011, pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:

**1. Keterangan Ahli Indrasari Tjandraningsih, M.A.**

- Secara umum, pemerintah memang ingin memperluas kesempatan kerja di sektor formal melalui kebijakan memperbaiki iklim investasi, salah satunya ditempuh dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Dalam kurun waktu 15 tahun, data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa kesempatan kerja di sektor formal menunjukkan angka yang relatif stabil antara 28.000.000 sampai dengan 30.000.000 dan angka terakhir tahun 2010 adalah 30.000.000;
- Berbagai penelitian yang dilakukan sejak tahun 2005 terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan kecenderungan pengurangan kesempatan kerja akibat diterapkannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* serta kemudahan untuk merekrut dan memecat tenaga kerja;
- Terjadinya penurunan jumlah pekerja pada tahun 2001 sampai tahun 2006 disebabkan oleh kebijakan pemerintah yang menaikkan harga Bahan Bakar Minyak dan tarif listrik yang membuat perusahaan *kalang kabut*, sehingga terjadi banyak PHK.
- Penelitian yang dilakukan ahli memperlihatkan bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bermacam-macam. Selain karena alasan efisiensi, tetapi PHK terjadi karena perusahaan berkurang *order* pekerjaannya, karena terjadi penutupan perusahaan, aksi-aksi anti serikat yang tidak pernah dinyatakan secara langsung sebagai alasan PHK, dan pengalihan status hubungan kerja dari tetap menjadi kontrak, atau menggantikannya dengan pekerja *outsourcing*;
- Persoalan ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja, selain menjadi tanggung jawab pengusaha juga merupakan tanggung jawab negara. Negara bertanggung jawab melalui sistem jaminan sosial yang sudah diundangkan.

## 2. Keterangan Saksi Yanri Syawal Silitonga

- Saksi bekerja di Indosiar sejak tahun 1996 di bagian *news department*.
- Pada tanggal 21 April 2008, saksi ikut mendirikan serikat pekerja Serikat Karyawan Indosiar (Sekar Indosiar) yang bertujuan agar karyawan atau pekerja di Indosiar mempunyai suatu wadah untuk menyampaikan aspirasi kepada manajemen Indosiar;
- Pada Januari 2010, Sekar Indosiar menyampaikan aspirasi pembentukan perjanjian kerja bersama kepada pihak pimpinan Indosiar dan sempat ada mediasi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan DPR;
- Pengurus Sekar Indosiar kemudian di-PHK. Saat ini masih dalam proses kasasi ke Mahkamah Agung;
- Manajemen Indosiar memutuskan hubungan kerja dengan dasar Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dasar bahwa perusahaan melakukan efisiensi padahal dalam dua tahun berturut-turut Indosiar mendapat untung;
- Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang di-PHK oleh Indosiar sangat khusus sehingga sangat sulit mencari pekerjaan baru;

## 3. Keterangan Saksi Dicky Irawan

- Saksi bekerja Indosiar sejak tanggal 15 Juli 1993;
- Saksi pernah terpilih sebagai karyawan terbaik tahun 2007;
- PHK yang dialami oleh saksi dilakukan atas dasar efisiensi sebagaimana disampaikan pihak Indosiar dalam sidang di Pengadilan Hubungan Industrial;
- Adanya PHK merupakan keputusan sepihak pada tahun 2010;

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, Pemerintah menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan tanggal 9 Mei 2011 dan keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 23 Mei 2011 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

### I. POKOK PERMOHONAN

1. Bahwa berdasarkan salinan permohonan dari Mahkamah Konstitusi Nomor 464.19/PAN.MK/V/2011, para Pemohon mengajukan permohonan pengujian (*constitutional review*) ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal

28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat menjadi celah kepada pihak pengusaha untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan pelakuan yang adil dan layak sehingga dianggap bertentangan dengan konstitusi.
3. Dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tersebut para Pemohon merasa dirugikan karena ketentuan tersebut dijadikan dasar oleh Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja walaupun perusahaan tidak tutup dan semata karena melakukan renovasi yang dapat diperkirakan jangka waktunya.
4. Bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003, bertolak belakang dengan sebuah amanat penting dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal tersebut dimuat dalam Pasal 151 ayat (1) dan Penjelasannya yang isinya adalah "pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja".
5. Bahwa menurut para Pemohon ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003, menjadi ancaman paling menakutkan karena memberikan peluang sebesar-besarnya kepada pengusaha untuk menghilangkan hak atas pekerjaan, imbalan dan pelakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pekerja dapat setiap saat diputuskan hubungan kerjanya walau tanpa ada kesalahan apapun atau ketika kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun.

## **II. TENTANG KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON**

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyatakan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu :

- a. perorangan Warga Negara Indonesia;

- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

Ketentuan di atas dipertegas dalam Penjelasan, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan a quo sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang diuji;
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu undang-undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (vide putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan berikutnya), harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Atas hal-hal tersebut di atas, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan para Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Juga apakah terdapat kerugian konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji.

Berkaitan dengan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, dan dengan memperhatikan uraian penjelasan tentang kedudukan hukum para Pemohon dalam permohonan pengujian undang-undang yang bersifat tentatif dan diputus bersamaan dengan pokok permohonan para Pemohon, maka terkait dengan kedudukan hukum para Pemohon, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, atas berlakunya ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (vide Putusan Mahkamah Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor II/PUU-V/2007).

### **III. PENJELASAN PEMERINTAH ATAS PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Sebelum Pemerintah menyampaikan penjelasan lebih lanjut atas permohonan pengujian ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terlebih dahulu disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan. Dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Untuk kepentingan tenaga kerja (pekerja/buruh), khususnya mengenai norma pemutusan hubungan kerja pada dasarnya bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Sehingga untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja yang semena-mena, maka Pemerintah melalui Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat penetapan sebelumnya dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batal demi hukum.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan telah terbentuk di seluruh Indonesia.

Di samping hal tersebut, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga mengatur larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, alasan-alasan yang dapat digunakan pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja beserta besaran hak-hak pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, serta proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Adapun larangan bagi pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan terkait dengan:
  - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Sehingga apabila pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan hal tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh.

3. Pengusaha, untuk mendapatkan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, harus disertai alasan pemutusan hubungan kerja. Alasan yang dapat digunakan Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja adalah:
  - a. pekerja telah melakukan kesalahan berat, sebagaimana diatur Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - b. pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib, sebagaimana diatur dalam Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - c. pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - d. pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, sebagaimana diatur Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



- e. pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, sebagaimana diatur Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - f. pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup, sebagaimana diatur dalam Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - g. pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, sebagaimana diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - h. hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, sebagaimana diatur dalam Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - i. pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun, sebagaimana diatur dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - j. pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis, dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana diatur Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - k. pekerja mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - l. pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya, dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Menyangkut hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya, telah diatur sesuai dengan alasan-alasan pemutusan hubungan kerjanya.

Sebelum Pengusaha mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maksud Pemutusan Hubungan Kerja tersebut wajib dirunding oleh Pengusaha

dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan (kesepakatan), maka Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain uraian tersebut diatas, Pemerintah menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Pasal 28D Undang-Undang 1945 dengan alasan:

Ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi selengkapnya:

Ayat (1): Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Ayat (2): Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan public;

Ayat (3): Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pemerintah berpendapat norma Pemutusan Hubungan Kerja telah mengatur sedemikian rupa untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja yang semena-mena.

2. Ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengatur Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan :

- 1) perusahaan tutup;
- 2) tutupnya perusahaan disebabkan oleh Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun yang harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik atau keadaan memaksa (*force majeure*); atau
- 3) tutupnya Perusahaan bukan karena kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Bahwa hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, besarnya berbeda antara Perusahaan tutup karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan Perusahaan tutup bukan karena Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi Perusahaan melakukan efisiensi.

Pekerja/buruh yang di putuskan hubungan kerjanya dengan alasan Perusahaan tutup, karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Sebaliknya bagi pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Adanya perbedaan besaran hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, ini dimaksud untuk memberikan keadilan bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena perusahaan rugi atau keadaan memaksa (*force majeure*).

Pada saat renovasi Perusahaan (Hotel Papandayan) dapat dimungkinkan operasional perusahaan terhenti, tetapi terhentinya operasional perusahaan tidaklah sama dengan perusahaan tutup, sehingga bila perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan berdasarkan Pasal 164 ayat (3) adalah tidak tepat. Sesuai penjelasan para Pemohon bahwa Perusahaan tempat para Pemohon bekerja, melakukan renovasi (Hotel Papandayan) dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan menggunakan ketentuan Pasal 164 ayat (3) yaitu perusahaan tutup bukan karena perusahaan rugi atau keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

3. Terhadap anggapan para Pemohon yang menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menimbulkan kerugian konstitusional para Pemohon adalah tidak benar, tidak terbukti bahkan mengada-ada. Oleh karena, para Pemohon mendalilkan peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja yang diakui para Pemohon dasar penetapannya adalah tidak memenuhi unsur-unsur Pasal 164 ayat (3). Sehingga penerapan hukum yang tidak benar, tidak dapat digunakan untuk pengujian norma dari suatu undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.

#### **IV. KLARIFIKASI PEMERINTAH TERHADAP SAKSI DAN/ATAU AHLI PARA PEMOHON**

Terhadap kesaksian para saksi yang dihadirkan oleh para Pemohon, pemerintah dapat menyampaikan klarifikasi sebagai berikut:

- a. Bahwa dari seluruh penjelasan para Saksi semakin jelas bahwa permasalahan yang dialami oleh para Saksi para Pemohon (eks karyawan Hotel Papandayan dan karyawan PT Indosiar) bahwa peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja penetapannya adalah tidak memenuhi kriteria Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) dengan demikian peristiwa yang dialami bukan merupakan objek dari Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Selain hal tersebut, menurut Pemerintah, yang terjadi adalah kurang maksimalnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui

perundingan Bipartit di perusahaan tersebut, dengan perkataan lain apa yang dialami oleh saksi dari para Pemohon sama sekali tidak terkait dengan masalah konstitusionalitas penerapan ketentuan Pasal 164 ayat (3);

- c. Terhadap keterangan Ahli (Indrasari Tjandraningsih), Pemerintah dapat memberikan klarifikasi bahwa apa yang disampaikan oleh Ahli nampak jelas hanya mendasarkan pada asumsi-asumsi semata (diakui oleh Ahli dalam persidangan yang menyatakan bahwa belum pernah melakukan penelitian secara seksama dan mendalam mengenai implementasi pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian menurut Pemerintah keterangan Ahli yang demikian tidak relevan dan patut dinyatakan sebagai keterangan yang bersifat *ad informandum*.

#### **V. JAWABAN PEMERINTAH TERHADAP PERTANYAAN PARA HAKIM KONSTITUSI:**

1. Terhadap Hakim Konstitusi Dr. Harjono, yang pada intinya menanyakan:
  - a. bagaimana sikap Pemerintah apabila dalam implementasi norma tersebut berbeda dengan yang dikehendaki oleh ketentuan dalam Undang-Undang *a quo*?
  - b. apakah terhadap kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja pemerintah sudah lepas tangan/tidak ikut campur lagi?

Terhadap pertanyaan tersebut Pemerintah memberikan penjelasan sebagai berikut:

Jika terdapat perbedaan antara implementasi norma dengan Undang-Undang *a quo*, menurut Pemerintah hal demikian disebabkan karena para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) yang kurang memahami secara benar dan komprehensif norma yang terkandung dalam Undang-Undang *a quo*.

Bahwa dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara para Pemohon dengan pengusaha, Pemerintah dalam hal ini mediator telah melakukan upaya mediasi untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Jika anjuran mediator tidak diterima oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka dapat dilanjutkan dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Terhadap Hakim Konstitusi Dr. M. Akil Mochtar, yang pada intinya menanyakan apakah penerapan ketentuan Pasal 164 ayat (3) undang-undang *a quo* secara *sekonyong-konyong* digunakan tanpa adanya satu tindakan pendahuluan?

Pemerintah menjelaskan bahwa penerapan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang *a quo* tidak dapat dilakukan secara serta-merta (*sekonyong-konyong*). Pada prinsipnya apabila terdapat satu situasi yang dapat mendorong atau menimbulkan kemungkinan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (misalnya adanya kenaikan harga BBM, perusahaan merugi secara terus-menerus) maka Pemerintah telah melakukan upaya agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran, antara lain dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang terkait dengan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Nomor SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 dan Nomor SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005). Lebih lanjut perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus diawali dengan perundingan secara Bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk memperoleh kesepakatan (Perjanjian Bersama) dan jika tidak tercapai Perjanjian Bersama (gagal perundingan) maka Pemerintah (Kadisnaker) memfasilitasi untuk memberikan pilihan (Konsiliasi atau Mediasi) dan sebagai langkah terakhir penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

## VI. KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh uraian dan penjelasannya di atas, Pemerintah memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Para Pemohon dalam seluruh uraiannya tidak dapat menguraikan secara jelas dan tegas serta kabur (*obscuur libel*), khususnya dalam mengkonstruksikan adanya kerugian hak-hak konstitusional atas berlakunya ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Para Pemohon dalam mengkonstruksikan kerugian hak-hak konstitusionalnya berdasarkan penerapan peraturan ketenagakerjaan yang tidak sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan

Nomor 13 Tahun 2003, dijadikan sebagai alasan pengujian norma dari suatu undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga apabila, Para Pemohon bila hak konstitusionalnya dirugikan, Pemohon dapat melakukan upaya hukum sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan bukan mengajukan permohonan hak uji materiil ke Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, pemerintah memohon kepada Mahkamah yang mengadili permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
3. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Apabila Mahkamah berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menyampaikan keterangan tertulis yang disampaikan ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 4 Agustus 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

**A. KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (SELANJUTNYA DISEBUT UU KETENAGAKERJAAN) YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN TERHADAP UUD TAHUN 1945.**

Para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian atas Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan terhadap UUD Tahun 1945 yang menyatakan sebagai berikut:

“Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2(dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

#### **B. HAK KONSTITUSIONAL YANG DIANGGAP PEMOHON TELAH DIRUGIKAN OLEH BERLAKUNYA PASAL 164 AYAT (3) UU KETENAGAKERJAAN**

Para Pemohon dalam permohonan *a quo*, mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Pengusaha tempat para Pemohon bekerja melakukan renovasi Hotel Papandayan Bandung, bukan disebabkan perusahaan tutup, tetapi Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Pemohon dengan menggunakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (*vide* permohonan *a quo* halaman 9).
2. Para pemohon adalah pihak yang telah dirugikan atas Pasal 164 ayat (3) tersebut, karena ketentuan tersebut dijadikan dasar oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja walaupun perusahaan tidak tutup dan semata karena melakukan renovasi yang dapat diperkirakan jangka waktunya. (*vide* permohonan *a quo* halaman 12).
3. Lebih lanjut para Pemohon menyatakan Pasal 164 ayat (3) pada akhirnya menjadi celah kepada pihak Pengusaha untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di antaranya karena:
  - a. Pengusaha tidak menghendaki adanya serikat pekerja di Perusahaan dengan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada pengurus Serikat Pekerja.
  - b. Pengusaha menghilangkan tanggung jawab pada masa depan pekerja dan keluarganya dengan cara mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak, harian atau *outsourcing*.



- c. Pengusaha mengganti pekerja yang masih jauh dari usia pensiun dengan pekerja muda.
  - d. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena unsur agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan. (vide permohonan *a quo* halaman 14).
4. Kemudian, para Pemohon menyatakan Pasal 164 ayat (3) kini menjadi ancaman paling menakutkan karena memberikan peluang sebesar-besarnya kepada Pengusaha untuk menghilangkan hak-hak atas pekerjaan, imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana diamanatkan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Pekerja dapat setiap saat diputuskan hubungannya walau tanpa ada kesalahan apapun atau kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun. (vide permohonan *a quo* halaman 16).

### C. KETERANGAN DPR RI

Terhadap permohonan para Pemohon sebagaimana diuraikan dalam permohonan *a quo*, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut:

#### 1. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

Kualifikasi yang harus dipenuhi oleh para Pemohon sebagai Pihak telah diatur dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disingkat Undang-Undang Mahkamah Konstitusi), yang menyatakan bahwa "*Para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:*

- a. *perorangan warga negara Indonesia;*
- b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
- c. *badan hukum publik atau privat; atau*
- d. *lembaga negara."*

Hak dan/atau kewenangan konstitusional yang dimaksud ketentuan Pasal 51 ayat (1) tersebut, dipertegas dalam Penjelasannya, bahwa "*yang dimaksud dengan 'hak konstitusional' adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*" Ketentuan Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini menegaskan, bahwa hanya hak-hak yang

secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 saja yang termasuk “hak konstitusional”.

Oleh karena itu, menurut Undang-Undang Mahkamah Konstitusi, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai para Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya sebagai para Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud dalam “Penjelasan Pasal 51 ayat (1)” dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang.

Mengenai parameter kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang harus memenuhi 5 (lima) syarat (vide Putusan Perkara Nomor 006/PUU-III/2005 dan Perkara Nomor 011/PUU-V/2007) yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon tersebut dianggap oleh para Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh para Pemohon dalam perkara pengujian Undang-Undang *a quo*, maka para Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pihak Pemohon.

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) tersebut, DPR menyerahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak sebagaimana yang diatur oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007.

## **2. Pengujian UU Ketenagakerjaan**

Terhadap permohonan pengujian Pasal Undang-Undang *a quo* yang diajukan oleh para Pemohon, DPR menyampaikan keterangan sebagai berikut :

1. Bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Dan Undang-Undang *a quo* mengatur dan mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan, dimana keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk kepentingan tenaga kerja, dalam hal ini pekerja buruh, khususnya mengenai norma pemutusan hubungan kerja. Pada dasarnya pengusaha, pekerja buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Bahwa, menurut DPR untuk memenuhi kebutuhan tersebut di atas dan guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta mencegah pemutusan hubungan kerja yang semena-mena, maka melalui Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan telah mengatur

pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat penetapan sebelumnya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan saat ini telah terbentuk di seluruh Indonesia. Selain itu, Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan juga mengatur tentang larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Alasan-alasan yang dapat digunakan pengusaha untuk mengadakan pemutusan kerja beserta besaran hak-hak pekerja buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja serta proses penyelesaian hubungan kerja. Menurut DPR, sebelum pengusaha mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirunding oleh pengusaha dengan serikat pekerja serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan atau kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Bahwa DPR berpandangan hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, besarnya berbeda antara perusahaan tutup karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa atau *force majeure* dengan perusahaan tutup karena perusahaan tersebut melakukan efisiensi. Pekerja buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa, maka pekerja buruh berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Kerugian perusahaan tersebut harus dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Sebaliknya, bagi pekerja buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa atau *force majeure*, tetapi perusahaan melakukan efisiensi, maka berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

4. Bahwa, DPR tidak sependapat dengan dalil para Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dianggap telah menimbulkan kerugian konstitusional para Pemohon adalah tidak benar, tidak tepat, dan tidak terbukti. Karena yang terjadi adalah pengusaha, yang dalam hal ini pemilik Hotel Papandayan, tidak mematuhi secara benar tentang pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh, sebagaimana ditentukan oleh ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut. Dan apabila dalam pelaksanaannya tidak sesuai maka pekerja buruh termasuk para Pemohon dapat melakukan upaya hukum yang tersedia. Oleh karena, para Pemohon mendalilkan peristiwa pemutusan kerja yang diakui para Pemohon dasar penetapannya adalah tidak memenuhi unsur-unsur Pasal 164 ayat (3). Sehingga penerapan hukum yang tidak benar, tidak dapat digunakan untuk pengujian norma dari suatu undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.
5. Bahwa, DPR berpandangan dalam rangka melindungi kepentingan Pekerja, UU Ketenagakerjaan telah mengatur larangan dan alasan-alasan yang sah bagi Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila pekerja mengalami hal-hal sebagai berikut:

1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

2. pekerja/uruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. pekerja/buruh yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dengan adanya larangan tersebut, maka jika pengusaha yang melakukan PHK berdasarkan hal-hal tersebut di atas, akan berakibat pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, DPR memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang mengadili permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menyatakan para Pemohon *a quo* tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Menyatakan permohonan *a quo* ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya permohonan *a quo* tidak dapat diterima;
3. Menyatakan keterangan DPR dapat diterima untuk seluruhnya;
4. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap sah dan mengikat sebagai ketentuan hukum yang berlaku.

[2.5] Menimbang bahwa para Pemohon menyampaikan kesimpulan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 18 Mei 2011 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

**A. PEMOHON MEMILIKI KEDUDUKAN HUKUM YANG SAH UNTUK UJI MATERI**

1. Sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) huruf c UU MK menyatakan, "*Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:*
  - a. *perorangan warga negara Indonesia;*
  - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakatnya dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
  - c. *badan hukum publik atau privat; atau*
  - d. *lembaga negara*".
2. Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon adalah sebagai perseorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat 1 huruf a UU MK beserta Penjelasannya dan para Pemohon telah melengkapi dokumen-dokumen sebagai kelengkapan administrasinya.
3. Para Pemohon seluruhnya adalah warga negara Indonesia yang sebelumnya bekerja di Hotel Papandayan Bandung namun kehilangan hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana Pasal 28D ayat (2) UUD 1945

akibat pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh renovasi hotel dengan menggunakan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

4. Dengan uraian dan fakta-fakta diatas, sudah sangat jelas jika para Pemohon memiliki kedudukan hukum yang sah untuk mengajukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi.

**B. PEMERINTAH TELAH MENGAKUI PHK PADA PEMOHON ADALAH BERTENTANGAN HUKUM**

5. Pemohon diputus-hubungan kerjanya karena tempat bekerjanya yaitu Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi dan mempergunakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut adalah :

- Para Pemohon kini tidak lagi memiliki pekerjaan. Hal ini telah membuat hilangnya kepercayaan dari tetangga, kerabat dan lembaga-lembaga lain.
  - Para Pemohon sudah tidak lagi memiliki penghasilan yang biasa diterima dari upah bulanan. Hal ini sudah berlangsung selama 13 bulan.
  - Para Pemohon sudah tidak memiliki jaminan sosial seperti kesehatan untuk diri pemohon dan keluarganya apabila mengalami sakit.
  - Para Pemohon kini sudah tidak memiliki kesanggupan untuk mencicil rumah sangat sederhana. Akibatnya sebagian pemohon kini tidak memiliki tempat tinggal karena telah disita oleh pihak bank.
  - Semakin sulit mendapatkan pekerjaan baru karena telah memasuki usia paruh baya dan tidak bekerja sehingga sangat sulit bersaing dengan pekerja yang usianya lebih muda.
6. Pemerintah dalam keterangannya di hadapan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi pada persidangan tanggal 9 Mei 2011 secara tegas telah mengakui jika pemutusan hubungan kerja terhadap para Pemohon adalah bertentangan dengan aturan hukum karena renovasi tidak dapat dijadikan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan menggunakan alasan efisiensi.
  7. Keterangan Pemerintah ini telah sesuai dengan pernyataan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar pada tanggal 5 Desember 2009



di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat yang secara tegas menyatakan bahwa PHK dengan alasan renovasi tidak dapat dibenarkan.

8. Dengan uraian fakta-fakta di atas sudah sangat jelas jika pemutusan hubungan kerja kepada para Pemohon adalah tidak sah yang diakibatkan dibukanya celah melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya pedoman dan pengaturan yang jelas sebagaimana isi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

**C. UU KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003 PASAL 164 AYAT (3) BERTENTANGAN DENGAN PASAL 28D AYAT (2) UUD 1945**

9. Pemerintah dalam keterangannya di hadapan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi pada persidangan tanggal 9 Mei 2011 secara tegas telah menyatakan jika pemutusan hubungan kerja terhadap para Pemohon dengan alasan renovasi adalah tidak tepat karena renovasi bukanlah penutupan perusahaan sehingga itu tidak termasuk dalam efisiensi.
10. Pemerintah juga menerangkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh para Pemohon adalah akibat implementasi pelaksanaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bukan masalah konstitusionalitas.
11. Pemerintah dalam keterangannya menyatakan jika pelaksanaannya tidak sesuai maka para Pemohon dapat melakukan upaya hukum yang tersedia.
12. Para Pemohon beranggapan jika Pemerintah tidak konsisten. Di satu pihak telah mengakui jika pemutusan hubungan kerja yang dialami para Pemohon tidak sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun di sisi lain melepaskan tanggung jawabnya dengan membiarkan para Pemohon bertarung di pengadilan tanpa memberikan perlindungan apapun.
13. Para Pemohon menilai hilangnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan akibat Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara konstitusionalitas. Jadi bukan karena implementasi pasal dimaksud.
14. Akibat pertentangan konstitusional tersebut, saksi fakta yang hadir dalam persidangan yaitu Yanri Syawal Harahap dan Dicky Irawan, keduanya

adalah pekerja televisi Indosiar mengaku jika dirinya juga menjadi korban akibat Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Keduanya diputus hubungan kerjanya akibat mendirikan serikat pekerja yang bertujuan sangat mulia yaitu memperjuangkan nasib para pekerja yang hak-hak normatifnya dilanggar dan membuat perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

15. Bahkan saksi fakta, Dicky Irawan, adalah pekerja terbaik di Indosiar pada tahun 2007 yang mendapatkan hadiah mobil dari perusahaan namun dikenakan PHK dengan alasan efisiensi.
16. Saksi fakta, Dicky Irawan telah menyampaikan bahwa 300 pekerja Indosiar yang menjadi anggota serikat pekerja di PHK dengan alasan efisiensi dan selanjutnya digantikan oleh pekerja *outsourcing*.
17. Fakta-fakta diatas telah membuktikan jika Pasal 164 ayat (3) pada akhirnya menjadi celah kepada pihak Pengusaha untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di antaranya karena :
  - a. Pengusaha tidak menghendaki adanya serikat pekerja di Perusahaan dengan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada pengurus serikat pekerja.
  - b. Pengusaha menghilangkan tanggung jawab pada masa depan pekerja dan keluarganya dengan cara mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak, harian atau *outsourcing*.
  - c. Pengusaha mengganti pekerja yang masih jauh dari usia pensiun dengan pekerja muda.
  - d. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena unsur agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik dan status perkawinan;
18. Hal ini telah sesuai dengan keterangan Ahli, Indrasari Tjandraningsih, yang menerangkan bahwa sejak pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah terjadi kecenderungan pengurangan kesempatan kerja akibat diterapkannya sistem kerja kontrak dan *outsourcing*.
19. Bahwa keterangan Pemerintah yang menyatakan Pasal 164 ayat (3) telah memberikan jaminan yang layak untuk pekerja yang diputus hubungan

kerjanya karena telah diberikan pesangon yang lebih baik menjadi bukti jika Pemerintah membiarkan warga negara Indonesia untuk melanjutkan hidupnya tanpa ada kepastian.

20. Ahli, Indrasari Tjandraningsih, dalam persidangan telah menyampaikan penelitiannya yaitu :

- Upah minimum yang diterima pekerja hanya mampu memenuhi 80% kebutuhan hidupnya.
- Pekerja menutupi kebutuhan hidupnya dengan cara berhutang atau menurunkan kualitas dan kuantitas kebutuhan atau menggabungkan penghasilan dari suami dan istri apabila sudah menikah, mengandalkan sumbangan dari orang tua dan melakukan pekerjaan-pekerjaan sampingan.
- Hanya 27% persen pekerja formal yang mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang didalamnya termasuk kesehatan.
- Bagi yang tidak memiliki pekerjaan apabila dirinya atau keluarganya mengalami masalah kesehatan maka terpaksa berhutang atau menjual aset yang dimiliki.
- Kesempatan kerja di sektor formal terutama untuk yang mempunyai keterampilan-keterampilan khusus sangat terbatas.
- Kecendrungan perusahaan-perusahaan sekarang mencari pekerja-pekerja muda dengan batas usia maksimal 30 tahun
- Pekerja paruh baya yang terkena PHK teramat sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru.

21. Keterangan Ahli, Indrasari Tjandraningsih, telah sesuai dengan kondisi yang dialami oleh Pemohon dan saksi fakta yaitu sangat sulit untuk mencari pekerjaan baru dan terpaksa menjual aset yang dimiliki untuk bertahan hidup dan membayar biaya apabila mengalami sakit.

22. Dalih telah adanya pesangon yang lebih baik juga sangat tidak relevan dengan tanggung jawab negara pada rakyatnya.

23. Ahli, Indrasari Tjandraningsih, melalui penelitiannya menyatakan pesangon tidak memberikan jaminan apapun untuk pekerja. Hal ini berkaitan dengan jumlah pesangon yang diterima, lamanya menggantung dan keterampilan untuk berwiraswasta. Sehingga kemungkinan-kemungkinan menciptakan

peluang melakukan usaha dengan modal yang diperoleh dari pesangon tidak dipastikan akan berhasil.

24. Ahli, Indrasari Tjandraningsih, juga telah menjelaskan bahwa jaminan sosial di Indonesia jauh tertinggal dibandingkan Singapura, Malaysia, Vietnam, Kamboja, Thailand, dan Filipina.
25. Dengan demikian, bagaimana mungkin pemerintah menyatakan pesangon yang diberikan sudah memberikan keadilan untuk pekerja jika negara tidak memberikan jaminan sosial untuk diri dan keluarga pekerja setelah di PHK?
26. Atas hilangnya hak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, Pemerintah tidak dapat memberikan perlindungan apapun walaupun Pemerintah telah mengakui bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut adalah salah dan bertentangan dengan hukum.
27. Tindakan ini sangat bertentangan dengan norma yang diatur Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".
28. Secara keseluruhan Pasal 164 UU 13/2003, memberikan penekanan pada klausul "*perusahaan tutup*", karena pasal 164 ini sebenarnya mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup, bukan karena alasan lainnya.
29. Dengan demikian, kata efisiensi yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga "mengefisienkan biaya tenaga kerja" dengan cara mem-PHK pekerja yang ada. Namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain "Pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan".
30. Efisiensi harus memiliki alasan yang kuat di antaranya :
  - Jumlah alat kerja tidak sesuai jumlah pekerja. Contohnya di sebuah pabrik garmen, jumlah mesin jahit hanya berjumlah 10 buah sementara jumlah pekerjanya sebanyak 40 orang.

- Adanya faktor teknologi. Misalnya pintu masuk jalan tol. Jika dahulu dijaga oleh pekerja untuk menyerahkan tiket tol, kini sudah digantikan oleh mesin penjaga.
  - Kelebihan karyawan.
31. Untuk menyatakan sebuah perusahaan telah kelebihan karyawan, syaratnya harus mendapatkan rekomendasi dari instansi yang berwenang diantaranya melalui Departemen / Dinas Tenaga Kerja sebelum efisiensi itu dilakukan.
32. Pemohon dan saksi fakta adalah pihak yang telah dirugikan atas Pasal 164 ayat (3) tersebut karena dijadikan oleh Pengusaha untuk diputus hubungan kerjanya walaupun perusahaan tidak tutup dan tidak merugi.
33. Renovasi akhirnya menjadi cara dan alasan untuk melakukan PHK kepada Pemohon. Bandingkan dengan kasus di Hotel Regent Jakarta pada tahun 2001 yang tutup karena banjir selama hampir 2 tahun. Walaupun merupakan force major dan tidak memiliki persiapan dan cadangan dana namun tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Sebagian pekerja dirumahkan dan pengusaha tetap membayarkan kewajibannya walaupun hanya berupa hak-hak normatif sambil menunggu proses renovasi selesai. Sebagian lagi diperbantukan dalam proyek renovasi. Peristiwa itu terjadi pada tahun 2001 sebelum munculnya Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003;
34. Jaminan atas kesempatan tetap bekerja yang telah didapatkan oleh para pekerja Hotel Regent Jakarta tersebut telah sejalan dengan amanat yang dimuat oleh Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta.
35. Sehingga UU ketenagakerjaan terdahulu lebih memberikan perlindungan atas nasib pekerja dan keluarganya dibandingkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
36. Berikut adalah penjelasan dan pokok-pokok pikiran yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta:
- Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.*

*Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Berbagai jalan dapat ditempuh untuk memecahkan persoalannya. Setelah ditinjau masak-masak berdasarkan pengalaman-pengalaman yang lampau, maka pada hemat pemerintah, sistem yang dianut dalam Undang-undang ini adalah yang paling tepat bagi negara kita dalam taraf pertumbuhan sekarang.*

*Pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam Undang-Undang ini garis besarnya adalah sebagai berikut :*

- 1) Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya bahkan dalam beberapa hak dilarang.*
- 2) Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih sering kali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem Undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan kewajiban, setelah daya dan upaya tersebut tidak memberikan hasil.*
- 3) Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, haruslah Pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh Pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan prepentif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi Pemerintah.*
- 4) Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja maka sudah sepatutlah bila pengawasan prepentif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.*
- 5) Dalam Undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan banding terhadap permohonan izin dan seterusnya.*
- 6) Disamping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban*

*kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain.*

7) *Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena moderisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain.*

37. Intisari dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tersebut adalah *"Untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja dan pemerintah menyalurkan buruh-buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja ke perusahaan/proyek lain".*

38. Amanat ini yang kemudian dihilangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Melalui Pasal 164 ayat (3) itulah hak konstitusional para Pemohon telah dirampas.

39. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan tanpa ada alasan yang valid. Tidak boleh seorangpun di muka bumi ini dihilangkan hak konstitusionalnya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa pernah melakukan kesalahan dan alasan yang tepat.

40. Pasal 164 ayat (3) itu sendiri bertolak belakang dengan sebuah amanat penting dari UU 13/ 2003 mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut dimuat dalam pasal 151 ayat (1) dan Penjelasannya yang isinya adalah *"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja";*

41. Selain itu Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya :

*"..... Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut :*

- a. *Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur;*
- b. *Mengurangi shift;*

- c. *Membatasi/menghapuskan kerja lembur;*
- d. *Mengurangi jam kerja;*
- e. *Mengurangi hari kerja;*
- f. *Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;*
- g. *Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;*
- h. *Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat<sup>4</sup>;*

42. Pasal 164 ayat (3) kini menjadi ancaman paling menakutkan karena memberikan peluang sebesar-besarnya untuk menghilangkan hak atas pekerja, imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana amanat UU Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pekerja dapat setiap saat dapat diputus hubungannya walau tanpa ada kesalahan apapun atau ketika kondisi perusahaan dalam kondisi yang maju sekalipun;

43. Dengan menggunakan alasan konstitusional di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut di atas, maka para Pemohon dengan ini mengajukan permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003.

#### **IV. PETITUM**

Berdasarkan segala yang diuraikan di atas, para Pemohon memohon agar Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28D ayat (2);
3. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Memulihkan hak-hak konstitusional Pemohon yaitu mengembalikan hak Pemohon untuk bekerja dan mendapatkan imbalan di Hotel Papandayan Bandung;
5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



[2.6] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam Berita Acara Persidangan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

### 3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan para Pemohon adalah untuk menguji konstusionalitas Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) terlebih dahulu akan mempertimbangkan:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon untuk mengajukan permohonan *a quo*;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

#### **Kewenangan Mahkamah**

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU MK), serta Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstusional

Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.4] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah pengujian konstusionalitas norma Undang-Undang, yaitu Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjadi salah satu kewenangan Mahkamah, maka Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

#### **Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon**

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.6] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005 dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 bertanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau

kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf [3.5] dan paragraf [3.6] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagai berikut:

**[3.7.1]** Bahwa para Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang merasa dirugikan atas berlakunya Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*" (vide bukti P-4);

**[3.7.2]** Bahwa para Pemohon telah diputus hubungan kerjanya karena tempat bekerjanya yaitu Hotel Papandayan Bandung melakukan renovasi dengan dasar Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 (vide bukti P-5);

**[3.7.3]** Bahwa para Pemohon merasa hak konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak*

*dalam hubungan kerja*” telah dilanggar dengan adanya Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 (vide bukti P-1);

[3.8] Menimbang bahwa dengan mendasarkan pada Pasal 51 ayat (1) UU MK dan dikaitkan dengan putusan-putusan sebelumnya, serta dalil-dalil kerugian konstitusional yang dialami oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, para Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia, *prima facie*, mempunyai hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Kerugian tersebut bersifat aktual, spesifik, dan terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Dengan demikian, para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan;

### **Pokok Permohonan**

[3.10] Menimbang bahwa pokok permohonan para Pemohon adalah pengujian materiil Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

[3.11] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon mengajukan alat bukti surat dan tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-10 dan satu orang ahli atas nama **Indrasari Tjandraningsih, M.A.** serta dua orang saksi yaitu **Yanri Syawal Silitonga** dan **Dicky Irawan** yang telah didengar keterangannya dalam persidangan tanggal 9 Mei 2011, pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:

#### **1. Keterangan Ahli Indrasari Tjandraningsih, M.A.**

- Berbagai penelitian yang dilakukan sejak tahun 2005 terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan kecenderungan pengurangan kesempatan kerja akibat diterapkannya sistem kerja kontrak

dan *outsourcing* serta kemudahan untuk merekrut dan memecat tenaga kerja;

- Penelitian yang dilakukan ahli memperlihatkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) bermacam-macam. Selain karena alasan efisiensi, PHK terjadi karena perusahaan berkurang *order* pekerjaannya, terjadi penutupan perusahaan, aksi-aksi serikat pekerja yang tidak pernah dinyatakan secara langsung sebagai alasan PHK, dan pengalihan status hubungan kerja dari tetap menjadi kontrak, atau menggantikannya dengan pekerja *outsourcing*;

## **2. Keterangan Saksi Yanri Syawal Silitonga**

- Saksi bekerja di Indosiar sejak tahun 1996 di bagian *news department*.
- Pada tanggal 21 April 2008, saksi ikut mendirikan serikat pekerja Serikat Karyawan Indosiar (Sekar Indosiar) yang bertujuan agar karyawan atau pekerja di Indosiar mempunyai suatu wadah untuk menyampaikan aspirasi kepada manajemen Indosiar;
- Pada Januari 2010, Sekar Indosiar menyampaikan aspirasi pembentukan perjanjian kerja bersama kepada pihak pimpinan Indosiar dan sempat ada mediasi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan DPR. Pengurus Sekar Indosiar kemudian di-PHK;
- Manajemen Indosiar memutus hubungan kerja dengan dasar Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan alasan bahwa perusahaan melakukan efisiensi, padahal dalam dua tahun berturut-turut Indosiar mendapat untung;
- Permasalahan tersebut sedang menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung;

## **3. Keterangan Saksi Dicky Irawan**

- Saksi bekerja di Indosiar sejak tanggal 15 Juli 1993;
- PHK yang dialami oleh saksi dilakukan atas dasar efisiensi sebagaimana disampaikan pihak Indosiar dalam sidang di Pengadilan Hubungan Industrial;

[3.12] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Pemerintah menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan tanggal 9 Mei 2011 dan

keterangan tertulis ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 23 Mei 2011 yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- Norma Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sedemikian rupa untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh atas PHK yang semena-mena;
- Pada saat renovasi perusahaan (Hotel Papandayan) dapat dimungkinkan operasional perusahaan terhenti, tetapi terhentinya operasional perusahaan tidaklah sama dengan perusahaan tutup, sehingga bila perusahaan melakukan PHK dengan mendasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak tepat;
- Jika terdapat perbedaan antara implementasi norma dengan Undang-Undang *a quo*, menurut Pemerintah hal demikian disebabkan karena para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) yang kurang memahami secara benar dan komprehensif norma yang terkandung dalam Undang-Undang *a quo*.
- Bahwa dalam perselisihan PHK antara para Pemohon dengan pengusaha, Pemerintah dalam hal ini Mediator telah melakukan upaya mediasi untuk mencegah terjadinya PHK. Jika anjuran mediator tidak diterima oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka dapat dilanjutkan dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus diawali dengan perundingan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk memperoleh kesepakatan (Perjanjian Bersama) dan jika tidak tercapai perjanjian bersama (gagal perundingan) maka Pemerintah (Kadisnaker) memfasilitasi untuk memberikan pilihan (Konsiliasi atau Mediasi), dan sebagai langkah terakhir penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

[3.13] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengajukan keterangan tertulis yang disampaikan ke Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 4 Agustus 2011, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

- Dalam rangka memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta mencegah pemutusan hubungan kerja yang semena-mena, maka peraturan perundang-

undangan ketenagakerjaan telah mengatur pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat penetapan sebelumnya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- Sebelum pengusaha mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirunding oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan atau kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Pengusaha, dalam hal ini pemilik Hotel Papandayan, tidak mematuhi secara benar tentang pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh, sebagaimana ditentukan oleh ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut. Apabila dalam pelaksanaannya tidak sesuai, maka pekerja/buruh, termasuk para Pemohon, dapat melakukan upaya hukum yang tersedia;

[3.14] Menimbang bahwa para Pemohon mengajukan kesimpulan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 18 Mei 2011, selengkapnya termuat dalam Duduk Perkara, yang pada pokoknya tetap pada pendirian semula;

Pendapat Mahkamah

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil permohonan para Pemohon, bukti-bukti yang diajukan oleh para Pemohon, keterangan lisan dan tertulis Pemerintah, keterangan tertulis DPR, kesimpulan tertulis dari para Pemohon, serta fakta yang terungkap dalam persidangan, Mahkamah memberikan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

[3.16] Menimbang bahwa para Pemohon pada pokoknya mendalilkan, norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh **karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena***

*keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;*

[3.17] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan, kata “efisiensi” yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga “mengefisienkan biaya tenaga kerja” dengan cara memutuskan hubungan kerja pekerja yang ada, namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi, atau dengan kata lain pengusaha melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaan;

[3.18] Menimbang bahwa dalil permohonan para Pemohon didasarkan pada kejadian yang menimpa mereka karena pengusaha *in casu* Hotel Papandayan telah menafsirkan frasa “*perusahaan tutup*” dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 termasuk pada penutupan sementara untuk melakukan renovasi dalam rangka melakukan efisiensi;

[3.19] Menimbang bahwa pemerintah dalam keterangannya menyatakan, pada saat renovasi perusahaan (Hotel Papandayan) dapat dimungkinkan operasional perusahaan terhenti, tetapi terhentinya operasional perusahaan tidaklah sama dengan perusahaan tutup, sehingga bila perusahaan melakukan PHK dengan mendasarkan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 adalah tidak tepat;

[3.20] Menimbang bahwa DPR dalam keterangannya menyatakan, pengusaha, dalam hal ini pemilik Hotel Papandayan, tidak mematuhi secara benar tentang pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh, sebagaimana ditentukan oleh ketentuan yang dimohonkan untuk diuji;



[3.21] Menimbang bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan *rigid* atas frasa “*perusahaan tutup*” dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

[3.22] Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;

[3.23] Menimbang bahwa dengan demikian, Mahkamah perlu menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 guna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “*perusahaan tutup*” dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai “***perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu***”. Dengan kata lain frasa “*perusahaan tutup*” tersebut adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*”;

[3.24] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon agar Mahkamah memulihkan hak-hak konstitusional para Pemohon dengan mengembalikan hak para Pemohon untuk bekerja dan mendapatkan imbalan di Hotel Papandayan, hal demikian bukanlah kewenangan Mahkamah untuk dapat memutuskannya karena hal tersebut sudah termasuk kasus konkret;

[3.25] Menimbang bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, dalil-dalil para Pemohon beralasan sebagian menurut hukum;

#### 4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Dalil-dalil para Pemohon beralasan sebagian menurut hukum;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

## 5. AMAR PUTUSAN

### Mengadili,

#### Menyatakan:

- Permohonan para Pemohon dikabulkan untuk sebagian;
- Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa "*perusahaan tutup*" tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu";
- Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa "*perusahaan tutup*" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu";
- Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, M. Akil Mochtar, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Hamdan Zoelva, Harjono, dan Maria Farida Indrati, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Rabu, tanggal tiga belas, bulan Juni, tahun dua ribu dua belas**, dan diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Rabu, tanggal dua puluh, bulan Juni, tahun dua ribu**

**dua belas**, oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD., selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, M. Akil Mochtar, Muhammad Alim, Ahmad Fadlil Sumadi, Anwar Usman, Hamdan Zoelva, dan Harjono, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Luthfi Widagdo Eddyono sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon atau kuasanya, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

**KETUA,**

**ttd**

**Moh. Mahfud MD.**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

**ttd**

**Achmad Sodiki**

**ttd**

**Muhammad Alim**

**ttd**

**Anwar Usman**

**ttd**

**M. Akil Mochtar**

**ttd**

**Ahmad Fadlil Sumadi**

**ttd**

**Hamdan Zoelva**

**ttd**

**Harjono**

**PANITERA PENGGANTI,**

**ttd**

**Luthfi Widagdo Eddyono**