



Hal : PERBAIKAN Permohonan pengujian Undang-Undang (*Judicial Review*)
Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003
tentang ketenagakerjaan, terhadap Undang-Undang Dasar 1945..

Kepada Yth,

Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Di Jalan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat

PERBAIKAN PERMOHONAN	
NO.	101/PUU-..... Xvi/20.18..
Hari	:..... Senin
Tanggal	:..... 31 Des 2018
Jam	:..... 09.50 WIB

Dengan Hormat,

Perkenankan saya MARTHEN BOILIU, S.H., Advokat / Pengacara yang berkantor pada Marthen Boiliu & Partners Law Office di Jalan Mawar Merah III/3 No. 74 Kelurahan Malaka Jaya, Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur, Tlp. 021 860 9627 / Hp. 081314857115, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama mewakili ESTER FRANSISCA NUBAN, Perempuan, Pekerjaan karyawan, beralamat di RT 002 / RW 018, Kelurahan Jatimekar, Kecamatan Jatiasih, Kota Bekasi 17422, berdasarkan Surat kuasa khusus Nomor: 001/P-PUU/11/2018 tanggal 19 Nopember 2018, selanjutnya disebut sebagai ----- **PEMOHON;**

Dengan ini mengajukan PERBAIKAN permohonan Pengujian Undang-Undang (*judicial review*):

1. Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (**Bukti P-1**) yang berbunyi "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri", khususnya terkait frasa "dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri".
2. Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut":
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;



- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Terhadap Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (**Bukti P-2**) berbunyi "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Bahwa didalam Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) mengatur bahwa, Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah **Mahkamah Konstitusi** ;

Bahwa Pasal 24 C ayat (1) UUD 1945 jo Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya, Lembaran Negara RI tahun 2003 Nomor 98, tambahan Lembaran Negara RI nomor 4316, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 8 tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2011 No. 70, jo pasal 29 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman beserta penjelasannya, Lembaran Negara RI tahun 2009 Nomor 157, tambahan Lembaran
Jl. Mawar Merah III/3, No. 74, Kelurahan Malaka Jaya, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur 2



Negara RI Nomor 5076) menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang Undang Dasar 1945:

Bahwa Selain itu, ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, telah mengatur tata urutan dan hierarkis dimana kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari undang-undang. Oleh karena itu, 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 in cadu dalam Permohonan a quo ;

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan pada poin 1, 2, dan 3 tersebut di atas, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan pengujian Undang-Undang (*Judicial Review*) :

1. Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri", khususnya terkait frasa "dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri".
2. Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut":
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;



- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Terhadap Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

II. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PEMOHON.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU No. 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya, jo Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, menyebutkan 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;
- d. Badan Hukum Publik atau Privat;
- e. Lembaga Negara;

Bahwa berdasarkan Kartu Tanda Penduduk (KTP) No. 3275094904750012 (*bukti P-9*) yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat kepada Pemohon dan berlaku sampai dengan tanggal 09 April tahun 2019, serta Pemohon telah bekerja pada PT. Asih Eka Abadi (AEA) sejak tanggal 03 April tahun 1995 hingga dengan Jl. Mawar Merah III/3, No. 74, Kelurahan Malaka Jaya, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur 4



saat ini terhitung sudah 24 (dua puluh empat) tahun bekerja/masa kerja (*Bukti P-3*) sehingga dengan demikian Pemohon memiliki kualifikasi sebagai Pemohon sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU No. 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya, jo Pasal 3 huruf a Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang.

Bahwa di dalam penjelasan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak yang diatur di dalam Undang-Undang Dasar 1945, dan ketentuan Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 yang dijadikan landasan pengujian Undang-Undang yang dimohonkan oleh Pemohon dalam permohonan a quo menyebutkan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", sehingga dengan demikian Pemohon memiliki hak konstitusional untuk mengajukan pengujian Undang-Undang (*judicial review*) Pasal 168 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Bahwa didalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007, maupun Putusan-Putusan Mahkamah Konstitusi lainnya, telah menentukan 5 syarat mengenai kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam pasal 51 ayat (1) UU No. 24 tahun 2003, sebagai berikut ::

- a. Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945;
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidak-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. Ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan Undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;



Bahwa merujuk pada 5 (lima) syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diatur didalam ketentuan-ketentuan sebagaimana dikemukakan diatas, maka Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan pengujian Pasal 168 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, berdasarkan uraian-uraian sebagai berikut :

1. Pemohon memiliki hak dan / atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Bahwa ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah mengatur hak dan / atau kewenangan konstitusional Pemohon bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" dihubungkan dengan Pemohon telah bekerja di PT. Asih Eka Abadi (AEA) sejak tahun 1995 hingga dengan saat ini sudah 24 (dua puluh empat) tahun masa kerja (*bukti P-3*) dan permasalahan yang terjadi antara Pemohon dengan perusahaan AEA dimana pada tanggal 18 September 2018 Pemohon diminta perusahaan AEA tempat bekerja untuk menandatangani SP-1 tetapi Pemohon menolak menandatangani SP-1 tersebut oleh karena perusahaan AEA tidak memiliki cukup alasan untuk menerbitkan SP-1, SP-2 dan SP-3 dalam hal tersebut dan Pemohon harus menghadapi skorsing menuju PHK seperti yang telah diatur dalam ketentuan Peraturan Perusahaan AEA (*bukti P-7*) yang akan diuraikan lebih lanjut dibawah ini, maka dengan demikian, Pemohon memiliki hak dan / atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 untuk mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang (*Judicial Review*) terhadap:

1. Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, khususnya



terkait Frasa "*dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri*";

2. Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut":
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Hak dan / atau kewenangan konstitusional Pemohon telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu :

a. Terkait Pasal 156 ayat (2), yaitu :

Kerugian konstitusionalitas Pemohon akibat dari ketentuan Pasal 156 ayat (2) ialah Pemohon telah bekerja selama 24 tahun sejak tahun 1995 di perusahaan AEA (bukti P-3), sedangkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) hanya menentukan perhitungan uang pesangon **paling sedikit** 1 (satu) tahun s/d 8 (delapan) tahun

Jl. Mawar Merah III/3, No. 74, Kelurahan Malaka Jaya, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur 7



masa kerja 9 bulan upah, sehingga dengan demikian Pemohon telah mengalami kerugian konstitusionalitas atas 15 tahun masa kerja dengan 15 bulan upah dengan nilai kerugian konstitusionalitas Pemohon adalah sebesar Rp. 4.832.211 x 15 tahun masa kerja Pemohon akibat ketentuan Pasal 156 ayat (2) tersebut sebesar **Rp. 77.315.376 x 2 kali ketentuan = Rp. 144.966.330,-** (seratus empat puluh empat juta sembilan ratus enam puluh enam ribu tiga ratus tiga puluh rupiah).

b. Terkait Pasal 168 Ayat (1) yaitu :

Kerugian konstitusionalitas Pemohon akibat dari ketentuan Pasal 168 ayat (1) ialah terletak pada frasa "**telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis**" dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Yang menjadi pertanyaan Pemohon ialah *apakah pekerja/buruh in casu Pemohon telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tetap di-PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri ???* kalau Pemohon di-PHK karena dianggap dikualifikasikan mengundurkan diri meskipun telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis maka menurut pemohon sia-sialah ketentuan Pasal 168 ayat (1) mensyaratkan dua kali panggilan secara patut dan tertulis karena tanpa panggilan dua kali secara patut dan tertulispun pekerja/buruh dengan sendirinya sudah dapat di-PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri segera setelah berturut-turut hari kelima tidak masuk kerja tanpa leterangan tertulis. Kalau tujuan dari syarat "telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis" ialah agar pengusaha/perusahaan mengupayakan tidak terjadi PHK (vide: Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003) dan mencegah PHK secara sewenang-wenang semestinya ketika pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tidak lagi di-PHK perusahaan atau dengan kata lain PHK terhadap pekerja/buruh dengan sendirinya gugur setelah pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tersebut. Hal inilah yang menjadi pokok kerugian konstitusionalitas dari Pemohon.

3. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana telah diuraikan diatas, bersifat spesifik dan



aktual serta berpotensi menurut penalaran yang wajar dipastikan akan terjadi dan dialami Pemohon, yaitu:

a. Terkait Pasal 156 ayat (2), yaitu:

Bahwa Pemohon saat ini telah bekerja selama 24 tahun sejak tahun 1995 di perusahaan AEA (bukti P-3), sedangkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) hanya menentukan perhitungan uang pesangon paling sedikit 1 (satu) tahun s/d 8 (delapan) tahun masa kerja 9 bulan upah, sehingga dengan demikian Pemohon telah mengalami kerugian konstitusionalitas atas 15 tahun masa kerja dengan 15 bulan upah dengan nilai kerugian konstitusionalitas Pemohon adalah sebesar Rp. 4.832.211 x 15 tahun masa kerja Pemohon akibat ketentuan Pasal 156 ayat (2) tersebut sebesar **Rp. 77.315.376 x 2 kali ketentuan = Rp. 144.966.330,-** (seratus empat puluh empat juta sembilan ratus enam puluh enam ribu tiga ratus tiga puluh rupiah). Dalam hal demikian kerugian hak konstitusionalitas Pemohon telah bersifat spesifik dan aktual menurut penalaran yang wajar dipastikan akan terjadi dan dialami Pemohon akibat dari ketentuan Pasal 156 ayat (2) tersebut..

b. Terkait Pasal 168 ayat (1), yaitu :

Kerugian konstitusionalitas Pemohon akibat dari ketentuan Pasal 168 ayat (1) ialah tindakan sewenang-wenang akibat frasa "telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis" tidak membuat batasan untuk melindungi pekerja/buruh yang telah datang memenuhi panggilan secara patut dan tertulis sehingga pengusaha/perusahaan dengan semauanya mem-PHK meskipun pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan tertulis tersebut, maka yang menjadi pertanyaan Pemohon ialah *apakah pekerja/buruh in casu Pemohon telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tetap di-PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri ???* kalau Pemohon di-PHK karena dianggap dikualifikasikan mengundurkan diri meskipun telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis maka menurut pemohon sia-sialah ketentuan Pasal 168 ayat (1) mensyaratkan dua kali panggilan secara patut dan tertulis karena tanpa panggilan dua kali secara patut dan tertulispun pekerja/buruh dengan sendirinya sudah dapat di-PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri



segera setelah berturut-turut hari kelima tidak masuk kerja tanpa leterangan tertulis. Kalau tujuan dari syarat "telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis" ialah agar pengusaha/perusahaan mengupayakan tidak terjadi PHK (vide: Pasal 151 ayat (1) UUK) dan mencegah PHK secara sewenang-wenang semestinya ketika pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tidak lagi di-PHK perusahaan atau dengan kata lain PHK terhadap pekerja/buruh dengan sendirinya gugur setelah pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tersebut. Hal inilah yang menjadi pokok kerugian konstitusionalitas dari Pemohon, sebagaimana telah dikemukakan didalam permohonan a quo. Dalam hal demikian, Pemohon menganggap kerugian hak konstitusionalitas Pemohon telah bersifat spesifik dan aktual menurut penalaran yang wajar dipastikan akan terjadi dan dialami Pemohon jika ketentuan Pasal 168 ayat (1) dibiarkan tetap berlaku dan mengikat.

4. Ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan Undang-undang yang dimohonkan pengujian;

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana telah dikemukakan pada poin 1, 2, 3 tersebut diatas, ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatur dan menjamin hak konstitusional Pemohon telah dirugikan dengan uraian-uraian kerugian sebagaimana dikemukakan diatas sebagai akibat berlakunya Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian dalam permohonan a quo, maka dengan demikian terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan / atau kewenangan konstitusional yang dialami Pemohon dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaa yang dimohonkan pengujian.

5. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan Pemohon tidak akan atau tidak lagi terjadi;



a. Terkait Pasal 156 ayat (2);

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana telah diuraikan diatas, maka ada kemungkinan kerugian hak dan / atau kewenangan konstitusional yang didalilkan Penohon tidak akan atau tidak lagi terjadi bilamana Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berkenan menjatuhkan putusan bahwa Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan **bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat **sepanjang tidak disertai** perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bagi pekerja/buruh yang memiliki masa paling banyak 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun, sebagai berikut:

- a. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;
- b. Masa kerja 10 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, 11 (sebelas) bulan upah;
- c. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 13 (tiga belas) tahun, 13 (tiga belas) bulan upah;
- d. Masa kerja 13 (tiga belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 14 (empat belas) tahun, 14 (empat belas) bulan upah;
- e. Masa kerja 14 (empat belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 15 (lima belas) bulan upah;
- f. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 16 (enam belas) tahun, 16 (enam belas) bulan upah;
- g. Masa kerja 16 (enam belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun, 17 (tujuh belas) bulan upah;
- h. Masa kerja 17 (tujuh belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 18 (delapan belas) bulan upah;
- i. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 19 (sembilan belas) tahun, 19 (sembilan belas) bulan upah.



- j. Masa kerja 19 (sembilan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun, 20 (dua puluh) bulan upah;
- k. Masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 21 (dua puluh satu) bulan upah;
- l. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 22 (dua puluh dua) tahun, 22 (dua puluh dua) bulan upah;
- m. Masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 23 (dua puluh tiga) tahun, 23 (dua puluh tiga) bulan upah;
- n. Masa kerja 23 (dua puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 24 (dua puluh empat) bulan upah;
- o. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun, 25 (dua puluh lima) bulan upah;
- p. Masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 26 (dua puluh enam) tahun, 26 (dua puluh enam) bulan upah;
- q. Masa kerja 26 (dua puluh enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun, 27 (dua puluh tujuh) bulan upah;
- r. Masa kerja 27 (dua puluh tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 28 (dua puluh delapan) tahun, 28 (dua puluh delapan) bulan upah;
- s. Masa kerja 28 (dua puluh delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 29 (dua puluh sembilan) tahun, 29 (dua puluh sembilan) bulan upah;
- t. Masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun, 30 (tiga puluh) bulan upah;
- u. Masa kerja 30 (tiga puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 31 (tiga puluh satu) tahun, 31 (tiga puluh) bulan upah;
- v. Masa kerja 31 (tiga puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 32 (tiga puluh dua) tahun, 32 (tiga puluh dua) bulan upah;
- w. Masa kerja 32 (tiga puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 33 (tiga puluh tiga) tahun, 33 (tiga puluh tiga) bulan upah;
- x. Masa kerja 33 (tiga puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 34 (tiga puluh empat) tahun, 34 (tiga puluh empat) bulan upah;
- y. Masa kerja 34 (tiga puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 35 (tiga puluh lima) tahun, 35 (tiga puluh lima) bulan upah;



Sehingga dengan demikian Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketnagakerjaan ***tidak bertentangan*** dengan Undang-Undang Dasar 1945 serta berlaku dan mengikat ***sepanjang disertai*** "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja paling banyak 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih, sebagai berikut :

- a. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;
- b. Masa kerja 10 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, 11 (sebelas) bulan upah;
- c. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 13 (tiga belas) tahun, 13 (tiga belas) bulan upah;
- d. Masa kerja 13 (tiga belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 14 (empat belas) tahun, 14 (empat belas) bulan upah;
- e. Masa kerja 14 (empat belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 15 (lima belas) bulan upah;
- f. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 16 (enam belas) tahun, 16 (enam belas) bulan upah;
- g. Masa kerja 16 (enam belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun, 17 (tujuh belas) bulan upah;
- h. Masa kerja 17 (tujuh belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 18 (delapan belas) bulan upah;
- i. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 19 (sembilan belas) tahun, 19 (sembilan belas) bulan upah.
- j. Masa kerja 19 (sembilan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun, 20 (dua puluh) bulan upah;
- k. Masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 21 (dua puluh satu) bulan upah;
- l. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 22 (dua puluh dua) tahun, 22 (dua puluh dua) bulan upah;
- m. Masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 23 (dua puluh tiga) tahun, 23 (dua puluh tiga) bulan upah;



- n. Masa kerja 23 (dua puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 24 (dua puluh empat) bulan upah;
- o. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun, 25 (dua puluh lima) bulan upah;
- p. Masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 26 (dua puluh enam) tahun, 26 (dua puluh enam) bulan upah;
- q. Masa kerja 26 (dua puluh enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun, 27 (dua puluh tujuh) bulan upah;
- r. Masa kerja 27 (dua puluh tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 28 (dua puluh delapan) tahun, 28 (dua puluh delapan) bulan upah;
- s. Masa kerja 28 (dua puluh delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 29 (dua puluh sembilan) tahun, 29 (dua puluh sembilan) bulan upah;
- t. Masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun, 30 (tiga puluh) bulan upah;
- u. Masa kerja 30 (tiga puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 31 (tiga puluh satu) tahun, 31 (tiga puluh) bulan upah;
- v. Masa kerja 31 (tiga puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 32 (tiga puluh dua) tahun, 32 (tiga puluh dua) bulan upah;
- w. Masa kerja 32 (tiga puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 33 (tiga puluh tiga) tahun, 33 (tiga puluh tiga) bulan upah;
- x. Masa kerja 33 (tiga puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 34 (tiga puluh empat) tahun, 34 (tiga puluh empat) bulan upah;
- y. Masa kerja 34 (tiga puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 35 (tiga puluh lima) tahun, 35 (tiga puluh lima) bulan upah;

b. Terkait Pasal 168 ayat (1);

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana telah dikemukakan diatas, apabila Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memeriksa dan mengadili serta menjatuhkan putusan yang mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang (*judicial review*) yang dimohonkan oleh pemohon dan menyatakan frasa "*dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri*" didalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

Jl. Mawar Merah III/3, No. 74, Kelurahan Malaka Jaya, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur 14



ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan pertama atau panggilan kedua secara patut dan tertulis dari pengusaha/perusahaan serta dapat dibuktikan baik dengan keterangan saksi atau tertulis, maka ada kemungkinan kerugian hak dan / atau kewenangan konstitusional yang didalilkan Penohon tidak akan atau tidak lagi terjadi.

III. ALASAN-ALASAN PEMOHON.

Bahwa setelah Pemohon menguraikan hal-hal mengenai Kewenangan Mahkamah Konstitusi, maupun kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon sebagaimana tersebut diatas, maka perkenankan Pemohon menguraikan pula alasan-alasan yang mendasari Pemohon mengajukan pengujian Undang-Undang (*judicial review*) Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagai berikut :

a. Terkait Pasal 156 Ayat (2) :

1. Bahwa Penohon Ester Fransisca Nuban adalah karyawan tetap yang telah bekerja selama 24 (*dua puluh empat*) tahun sejak tanggal 03 April tahun 1995 hingga dengan saat ini di PT. Asih Eka Abadi di Jalan Rambu Nomor 17, Cipete Selatan - Antasari, Jakarta Selatan 12410, dan / atau di Jalan Puri Sakti Nomor 10, RT 005 / RW 001 Cipete, Kelurahan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta (*Bukti P-3*);
2. Bahwa ketentuan Pasal 78 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT. Asih Eka Abadi periode 2017-2019 (*bukti P-7*) telah menentukan batas usia karyawan bekerja yaitu 55 tahun, sehingga dengan 24 (*dua puluh empat*) tahun masa kerja Pemohon saat ini maupun masa kerja 36 (*tiga puluh enam*) tahun pada saat Pemohon memasuki usia 55 tahun tidak lagi bekerja, apabila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian dalam permohonan a quo, dimana



Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut hanya mengatur perhitungan uang pesangon untuk masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, sedangkan perhitungan uang pesangon untuk masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih tidak diatur didalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian dalam permohonan a quo;

3. Bahwa menunjuk pada ketentuan Pasal 78 ayat (1) peraturan perusahaan AEA yang mengatur batas usia bekerja yaitu 55 tahun, maka jika Pemohon mengalami PHK pada masa kerja 24 tahun dan / atau dapat dipastikan akan mengalami PHK dengan masa kerja 36 tahun setelah Pemohon memasuki usia 55 tahun tidak lagi bekerja sesuai ketentuan Pasal 78 ayat (1) peraturan perusahaan AEA tersebut, dimana didalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hanya mengatur perhitungan uang pesangon untuk masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, sedangkan perhitungan uang pesangon untuk masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih tidak diatur didalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian tersebut, maka, menurut Pemohon, tidak/belum diaturnya ketentuan perhitungan uang pesangon untuk masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun didalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, telah menimbulkan kerugian bagi Pemohon atas 15 tahun masa kerja dengan 15 bulan upah dari 24 tahun masa kerja saat ini sebesar Rp. 4.832.211 upah perbulan x 15 tahun masa kerja Pemohon yang dihilangkan oleh ketentuan Pasal 156 ayat (2) tersebut sebesar **Rp. 77.315.376 x 2 kali ketentuan = Rp. 144.966.330 (seratus empat puluh empat juta sembilan ratus enam puluh enam ribu tiga ratus tiga puluh rupiah)** dan / atau di-PHK nanti dengan masa kerja .36 (tiga puluh



enam) tahun pada saat Pemohon mencapai usia 55 tahun tidak lagi bekerja sesuai peraturan perusahaan AEA maka Pemohon mengalami kerugian atas 28 tahun masa kerja dengan 28 bulan upah sebesar Rp. 4.832.211 upah Pemohon x 28 tahun masa kerja yang dihilangkan oleh ketentuan Pasal 156 ayat (2) = **Rp. 135.301.908,- x dua kali ketentuan = Rp. 270.603.816 (dua ratus tujuh puluh juta enam ratus tiga ribu delapan ratus enam belas rupiah).**

4. Bahwa kerugian yang dialami Pemohon 15 tahun masa kerja dengan 15 bulan upah saat ini sebagaimana dikemukakan diatas merupakan akibat dari ketiadaan perhitungan uang pesangon untuk masa kerja paling banyak 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun didalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian, hanya mengatur :

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut":

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.



5. Bahwa didalam ketentuan Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nonor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengamanatkan kepada Pemerintah agar "perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja dan perhitungan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) yang dimohonkan pengujian dan ayat (3) serta ayat (4) ditetapkan dengan PERATURAN PEMERINTAH" akan tetapi sejak tahun 2003 hingga dengan saat ini Pemerintah tidak pernah kunjung menerbitkan Peraturan Pemerintah tersebut. Hal mana tidak ada satupun ketentuan hukum yang memberi ruang kepada pekerja/buruh untuk memaksa Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah tersebut, kecuali dengan jalan pengujian Undang-Undang (*Judicial Review*) yang telah diatur dan diperkenankan didalam Undang-Undang sebagaimana diajukan Pemohon dalam permohonan *a quo*;
6. Bahwa berpijak pada ketentuan Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang memberikan amanat kepada Pemerintah untuk menetapkan Peraturan Pemerintah tentang "perubahan perhitungan uang pesangon, perubahan perhitungan uang penghargaan masa kerja dan perubahan perhitungan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) yang dan ayat (3) serta ayat (4) sebagaimana diuraikan diatas, menurut Dr. Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M., didalam bukunya berjudul Perbuatan Melawan Hukum Penerbit PT. Citra Aditya Bakti Bandung 2005 halaman 10 menguraikan bahwa yang dimaksud dengan Perbuatan Melawan Hukum ialah "perbuatan dalam arti aktif maupun perbuatan dalam arti pasif misalnya tidak berbuat sesuai padahal dia mempunyai kewajiban hukum untuk membuatnya, kewajiban mana timbul dari hukum yang berlaku" dimana hukum yang berlaku tersebut ialah hukumnya Pasal 156 ayat (5) tersebut, sehingga dengan demikian menurut Pemohon, perbuatan Pemerintah yang tidak melaksanakan ketentuan Pasal 156 ayat (5) tersebut untuk menerbitkan Peraturan Pemerintah dimaksud padahal Dia *in casu* Pemerintah diberikan kewenangan dan amanat didalam Pasal 156 ayat (5) adalah merupakan Perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige overheidsdaat*). Oleh karnanya Pemohon sangat berkeyakinan bahwa Mahkamah Konstitusi tidak akan larut dan tidak



akan membenarkan tindakan pasifnya Pemerintah yang dianggap sebagai Perbuatan Melawan Hukum dengan mengganggap Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tetap berlaku dan mengikat, mengingat Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman telah mengatur bahwa Pengadilan mengadili menurut hukum dan tidak membeda-bedakan orang, maka jika Mahkamah berpedoman pada ketentuan Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman tersebut maupun ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya, patut dan beralasan hukum bila Mahkamah mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang yang diohonkan oleh Pemohon dalam permohonan a quo;

7. Bahwa terhadap Perbuatan Melawan Hukum sebagaimana dikemukakan Pemohon diatas, yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk itu ialah pekerja/buruh yang telah mengalami PHK dan telah menerima pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dari perusahaan tempat bekerja, baik atas dasar kesepakatan damai antara pekerja/buruh bersangkutan dengan pengusaha/perusahaan bersangkutan maupun atas dasar Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, sedangkan Pemohon sendiri belum mengalami PHK dari tempat bekerja saat ini dan belum menerima pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, baik atas dasar kesepakatan damai antara Pemohon dengan perusahaan tempat bekerja saat ini maupun atas dasar Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga dengan demikian Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan pengujian (*Judicial Review*) Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dan Mahkamah Konstitusi berwenang mengadilinya, namun demikian Pemohon perlu menguraikan Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan oleh Pemerintah dalam bentuk pasif tersebut dengan maksud agar permohonan pengujian Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang



Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945 yang dimohonkan Pemohon dalam permohonan a quo tidak mendapat bantahan dari pemerintah dalam hal ini secara sendiri sebagai pihak Termohon karena permohonan pengujian Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimohonkan oleh Pemohon dalam permohonan a quo selaras dan senafas dengan maksud Peraturan Pemerintah yang diamatkan kepada Pemerintah didalam ketentuan Pasal 156 ayat (5) tersebut, serta DPR baik sendiri maupun bersama-sama Pemerintah selaku pembentuk Undang-Undang dalam hal ini secara bersama-sama sebagai pihak Termohon tidak dapat membantah permohonan pengujian Undang-Undang yang dimohonkan oleh Pemohon dalam permohonan a quo karena Pemerintah secara pasif telah tidak melaksanakan amanat ketentuan Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dibetuknya bersama dan DPR selaku pembentuk Undang-Undang menurut Undang-Undang Dasar 1945, dan karenanya hinggga kini entah sudah berapa juta pekerja/buruh mengalami kerugian akibat Pemerintah tidak melaksanakan ketentuan Pasal 156 ayat (5) tersebut, yang jika Pemohon tidak mengajukan permohonan pengujian Pasal 156 ayat (2) tersebut, maka Pemohon akan dirugikan pula sama seperti ribuan bahkan jutaan pekerja/buruh selama ini dimana Pemerintah sendiri tidak peka terhadap masa kerja maupun kepentingan hak-hak pekerja/buruh atas perhitungan uang pesangon untuk masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan 36 (tiga puluh enam) tahun pada saat rumusan pembentukan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dibuat ketika itu hingga dengan saat ini yang kemudian dimohonkan pengujian dalam permohonan a quo.

8. Bahwa yang dimaksud dengan perubahan perhitungan uang pesangon dan perubahan perhitungan uang penghargaan masa kerja serta perubahan perhitungan uang penggantian hak yang diamatkan kepada pemerintah didalam ketentuan Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menurut beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan ialah perubahan ke arah kualitas yang lebih baik dari yang sudah ada, sehingga dengan demikian, menurut Pemohon, permohonan pengujian Undang-Undang (*Judicial Review*)



Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian dalam permohonan a quo telah selaras dan senafas dengan ketentuan Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Oleh karenanya, menurut Pemohon, sudah tepat dan benar serta beralasan menurut hukum jika Mahkamah Konstitusi menyatakan menerima dan mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang (*Judicial Review*) Pasal 156 ayat (2) yang dimohonkan Pemohon dalam permohonan a quo, dan menyatakan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan **bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat **sepanjang tidak disertai** perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja paling banyak 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih, sebagai berikut :

- a. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;
- b. Masa kerja 10 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, 11 (sebelas) bulan upah;
- c. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 13 (tiga belas) tahun, 13 (tiga belas) bulan upah;
- d. Masa kerja 13 (tiga belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 14 (empat belas) tahun, 14 (empat belas) bulan upah;
- e. Masa kerja 14 (empat belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 15 (lima belas) bulan upah;
- f. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 16 (enam belas) tahun, 16 (enam belas) bulan upah;
- g. Masa kerja 16 (enam belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun, 17 (tujuh belas) bulan upah;
- h. Masa kerja 17 (tujuh belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 18 (delapan belas) bulan upah;
- i. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 19 (sembilan belas) tahun, 19 (sembilan belas) bulan upah.



- j. Masa kerja 19 (sembilan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun, 20 (dua puluh) bulan upah;
- k. Masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 21 (dua puluh satu) bulan upah;
- l. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 22 (dua puluh dua) tahun, 22 (dua puluh dua) bulan upah;
- m. Masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 23 (dua puluh tiga) tahun, 23 (dua puluh tiga) bulan upah;
- n. Masa kerja 23 (dua puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 24 (dua puluh empat) bulan upah;
- o. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun, 25 (dua puluh lima) bulan upah;
- p. Masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 26 (dua puluh enam) tahun, 26 (dua puluh enam) bulan upah;
- q. Masa kerja 26 (dua puluh enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun, 27 (dua puluh tujuh) bulan upah;
- r. Masa kerja 27 (dua puluh tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 28 (dua puluh delapan) tahun, 28 (dua puluh delapan) bulan upah;
- s. Masa kerja 28 (dua puluh delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 29 (dua puluh sembilan) tahun, 29 (dua puluh sembilan) bulan upah;
- t. Masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun, 30 (tiga puluh) bulan upah;
- u. Masa kerja 30 (tiga puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 31 (tiga puluh satu) tahun, 31 (tiga puluh) bulan upah;
- v. Masa kerja 31 (tiga puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 32 (tiga puluh dua) tahun, 32 (tiga puluh dua) bulan upah;
- w. Masa kerja 32 (tiga puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 33 (tiga puluh tiga) tahun, 33 (tiga puluh tiga) bulan upah;
- x. Masa kerja 33 (tiga puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 34 (tiga puluh empat) tahun, 34 (tiga puluh empat) bulan upah;
- y. Masa kerja 34 (tiga puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 35 (tiga puluh lima) tahun, 35 (tiga puluh lima) bulan upah;



Sehingga dengan demikian Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketnagakerjaan ***tidak bertentangan*** dengan Undang-Undang Dasar 1945 serta berlaku dan mengikat ***sepanjang disertai*** "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja paling banyak 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih, sebagai berikut :

- a. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;
- b. Masa kerja 10 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, 11 (sebelas) bulan upah;
- c. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 13 (tiga belas) tahun, 13 (tiga belas) bulan upah;
- d. Masa kerja 13 (tiga belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 14 (empat belas) tahun, 14 (empat belas) bulan upah;
- e. Masa kerja 14 (empat belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 15 (lima belas) bulan upah;
- f. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 16 (enam belas) tahun, 16 (enam belas) bulan upah;
- g. Masa kerja 16 (enam belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun, 17 (tujuh belas) bulan upah;
- h. Masa kerja 17 (tujuh belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 18 (delapan belas) bulan upah;
- i. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 19 (sembilan belas) tahun, 19 (sembilan belas) bulan upah.
- j. Masa kerja 19 (sembilan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun, 20 (dua puluh) bulan upah;
- k. Masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 21 (dua puluh satu) bulan upah;
- l. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 22 (dua puluh dua) tahun, 22 (dua puluh dua) bulan upah;
- m. Masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 23 (dua puluh tiga) tahun, 23 (dua puluh tiga) bulan upah;



- n. Masa kerja 23 (dua puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 24 (dua puluh empat) bulan upah;
 - o. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun, 25 (dua puluh lima) bulan upah;
 - p. Masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 26 (dua puluh enam) tahun, 26 (dua puluh enam) bulan upah;
 - q. Masa kerja 26 (dua puluh enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun, 27 (dua puluh tujuh) bulan upah;
 - r. Masa kerja 27 (dua puluh tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 28 (dua puluh delapan) tahun, 28 (dua puluh delapan) bulan upah;
 - s. Masa kerja 28 (dua puluh delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 29 (dua puluh sembilan) tahun, 29 (dua puluh sembilan) bulan upah;
 - t. Masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun, 30 (tiga puluh) bulan upah;
 - u. Masa kerja 30 (tiga puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 31 (tiga puluh satu) tahun, 31 (tiga puluh) bulan upah;
 - v. Masa kerja 31 (tiga puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 32 (tiga puluh dua) tahun, 32 (tiga puluh dua) bulan upah;
 - w. Masa kerja 32 (tiga puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 33 (tiga puluh tiga) tahun, 33 (tiga puluh tiga) bulan upah;
 - x. Masa kerja 33 (tiga puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 34 (tiga puluh empat) tahun, 34 (tiga puluh empat) bulan upah;
 - y. Masa kerja 34 (tiga puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 35 (tiga puluh lima) tahun, 35 (tiga puluh lima) bulan upah;
9. Bahwa apabila ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tetap berlaku dan mengikat tanpa disertai perhitungan uang pesangon untuk masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih, dimana "hak konstitusional Pemohon untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" telah diatur dan dijamin didalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, maka menurut Pemohon, hak dan / atau kewenangan konstitusional Pemohon telah dirugikan



- oleh berlakunya ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian dalam permohonan a quo, dengan nilai kerugian sebagaimana telah diuraikan diatas;
10. Bahwa didalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013, 9 (sembilan) Hakim Mahkamah Kostitusi yaitu Moh. Mahfud MD selaku Ketua merangkap anggota, serta Achmad Sodiki, Harjono, Ahmad Fadlil Sumadi, M. Akil Mochtar, Muhamad Alim, Maria Farida Indrati, dan Anwar Usman masing-masing sebagai anggota serta Hamdan Zielva sebagai anggota yang memberikan pendapat berbeda terkait amarnya, seluruhnya secara bulat memberikan pertimbangan hukum yang sama yang termuat didalam Putusan tersebut halaman 62 bahwa **"apa yang diberikan oleh buruh sebagai prestatie harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai tegen prestatie. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN"**, yang atas dasar pertimbangan tersebut Mahkamah mengabulkan permohonan yang dimohonkan oleh Pemohon untuk seluruhnya ketika itu. berpedoman pada pertimbangan hukum Mahkamah dalam Putusan tersebut, hak konstitusional Pemohon untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang telah atur dan dijamin didalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah dirugikan karena dihilangkan/diambil alih secara sewenang-wenang oleh ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nmor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian, sehingga dengan demikian, TERDAPAT KESAMAAN antara Permohonan pengujian Pasal 156 ayat (2) yang dimohonkan didalam permohonan a quo dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013, maka menurut ***azas hukum "Similia Similibus" bahwa "perkara yang sama (sejenis) harus diputus sama (serupa)***. Oleh karenanya, menurut Pemohon, patut dan beralasan hukum bila Mahkamah



menyakan menerima dan mengabulkan Permohonan pengujian Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang dimohonkan oleh Pemohon ;

11. Bahwa pertimbangan Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 halaman 62 sebagaimana dikemukakan diatas bahwa Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan **hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun**, baik oleh perseorangan maupun melalui KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN" telah selaras dan senafas dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 maupun ketentuan Pasal 23 ayat (3) *Declaration Of Human Right* bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta selaras dan senafas dengan ketentuan Pasal 28H ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945, juncto Pasal 17 ayat (1) dan (2) *Declaration Of Human Right*, juncto Pasal 36 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang HAM bahwa "setiap orang mempunyai hak milik pribadi dan **hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun**". Oleh karenanya, menurut Pemohon, patut dan beralasan hukum bila Mahkamah mengabulkan Permohonan Pemohon pengujian Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan dalam permohonan a quo.;

a. Terkait Pasal 168 Ayat (1) :

1. Bahwa Pemohon Ester Fransisca Nuban adalah karyawan yang bekerja pada PT. Asih Eka Abadi (AEA) di Jalan Rambu Nomor 17, Cipete Selatan - Antasari, Jakarta Selatan 12410, dan / atau di Jalan Puri Sakti Nomor 10, RT 005 / RW 001 Cipete, Kelurahan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta sejak tanggal 03 April tahun 1995 hingga dengan saat ini terhitung sudah 24 (dua puluh empat) tahun bekerja/masa kerja (**Bukti P-3**);
2. Bahwa selama 24 (dua puluh) tahun Pemohon bekerja, baru pada tanggal 18 September 2018 Pemohon dipanggil menghadap di bagian HRD perusahaan AEA dan diminta menandatangani Surat Peringatan Pertama (SP-1) yang isinya terkait terlambat masuk kerja dan mangkir selama 3 (tiga) hari pada bulan



Agustus 2018, namun Pemohon menolak menandatangani SP-1 tersebut karena perusahaan AEA tidak memiliki cukup alasan untuk menerbitkan SP-1 terhadap Pemohon;

3. Bahwa Pemohon menolak menandatangani SP-1 yang diterbitkan oleh perusahaan AEA terhadap Pemohon oleh karena Pemohon telah meminta izin tertulis terlebih dahulu kepada atasan langsung (*bukti P-5*) untuk urusan pengobatan dan perawatan anak di salah satu Rumah Sakit di Kota Bekasi dimana bukti pengobatan dan perawatan anak Pemohon telah diserahkan kepada atasan langsung pada saat masuk kerja dan meskipun Pemohon telah meminta izin tertulis terlebih dahulu kepada atasan langsung tetapi gaji Pemohon di bulan Agustus 2018 dipotong sebesar Rp. 453,416 (*empat ratus lima puluh tiga ribu empat ratus enam belas rupiah*) sebagaimana tercantum didalam slip gaji bulan agustus 2018 (*bukti P-6*) atas izin Pemohon tersebut sehingga dengan demikian menurut Pemohon perusahaan AEA tidak memiliki cukup alasan untuk menjatuhkan sanksi SP-1 kepada Pemohon. Oleh karenanya Pemohon menolak menandatangani SP-1 termasuk nanti SP-2 dan SP-3 dari perusahaan AEA;
4. Bahwa menurut Pemohon, yang disebut mangkir ialah tidak masuk kerja tanpa keterangan dan / atau tanpa meminta izin terlebih dahulu kepada perusahaan melalui atasan langsung (*vide Pasal 63 ayat (3) huruf a bagian i peraturan perusahaan AEA jo Pasal 168 ayat (1) UUK*), kerananya dengan Pemohon telah meminta izin terlebih dahulu kepada perusahaan melalui atasan langsung (*bukti P-5*) dan perusahaan AEA telah memberikan izin dan persetujuan terhadap tidak masuknya Pemohon untuk urusan dimaksud, maka dianggap para pihak baik perusahaan AEA maupun Pemohon telah bersetuju/bersepakat sehingga kesepakatan tersebut merupakan dasar legal bagi Pemohon untuk tidak dikenai sanksi apapun dari perusahaan AEA atas izin yang diberikan perusahaan AEA, namun meskipun demikian perusahaan AEA tetap memotong upah/gaji Pemohon di bulan agustus 2018 sebesar Rp. 453,416,- atas izin tersebut pun Pemohon tidak mempermasalahkannya, tetapi sampai kepada perusahaan AEA menjatuhkan sanksi lagi kepada Pemohon atas izin yang diberikan kepada Pemohon untuk urusan tersebut berupa sanksi SP-1 terhadap Pemohon yang



karenanya Pemohon menolak menandatangani SP-1 tersebut. Dalam kaitan tersebut, pada azasnya seseorang dilarang dikenai atau dijatuhi sanksi untuk kedua kalinya terhadap satu perbuatan yang sama (*azas nebis in idem*), dan lagi pula menandatangani menerima SP-1 tersebut sama halnya mengakui sesuatu perbuatan yang tidak salah menjadi salah dimana pengakuan yang diberikan secara tegas dan terang merupakan bukti yang memiliki kekuatan hukum mutlak dan sempurna menurut hukum;

5. Bahwa didalam ketentuan Pasal 66 ayat (2) peraturan perusahaan AEA priode 2017 - 2019 menentukan bahwa setiap karyawan yang mendapat surat peringatan tertulis wajib menandatangani Surat Peringatan tersebut, namun meskipun demikian Penohon tetap menolak menandatangani SP-1 tersebut bahkan SP-2 dan SP-3 karena alasan yang patut dan menurut hukum sebagaimana dikemukakan diatas, sehingga dengan demikian hanya ada satu jalan terbuka bagi Pemohon yaitu skorsing, mengingat baik peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan maupun Pasal 68 ayat (1) peraturan perusahaan AEA sendiri tidak mengatur yang dimaksud skorsing apakah lisan atau tertulis???, sehingga jika Pemohon dijatuhi skorsing secara lisan, maka akan sulit bagi Pemohon untuk membuktikan ketidakhadiran selama skorsing secara lisan tersebut yang dengan jalan demikian Pemohon dapat dianggap mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih oleh perusahaan dan dengan jalan demikian terbuka bagi perusahaan menerbitkan surat panggilan pertama dan kedua secara patut dan tertulis sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian, yang walaupun Penohon datang memenuhi panggilan secara patut dan tertulis dari perusahaan, hal itu tidak akan dapat menghalangi perusahaan untuk mem-PHK Pemohon tanpa membayar apapun hak-hak Pemohon yang diatur dan dijamin didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan, sama seperti yang dialami pekerja/buruh bernama Supriyadi dan Achmad Yanuar mengalami kekalahan dalam Putusan Kasasi Nomor 1278 K /Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 02 November 2017 antara PT. Daya Mitra Serasi melawan Supriyadi dan Achmad Yanuar;



6. Bahwa jika frasa "*dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri*" didalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian tetap berlaku dan mengikat maka dengan skorsing secara lisan Pemohon dapat dianggap mangkir tanpa keterangan dan disusul panggilan pertama dan kedua secara patut dan tertulis yang sudah tentu Pemohon dianggap dikualifikasikan mengundurkan diri, yang dengan demikian Pemohon akan mengalami kerugian atas hak-hak normatif Pemohon meliputi perhitungan uang pesangon $2 \times$ ketentuan sesuai Pasal 156 ayat (2) sebesar $2 \times \text{Rp. } 9 \text{ bulan upah} \times \text{Rp. } 4.832.211 \text{ upah Pemohon} = \text{Rp. } 86.979.798,-$ dan uang penghargaan masa kerja $1 \times$ ketentuan Pasal 156 ayat (3) sebesar $\text{Rp. } 4.832.211 \times 10 \text{ bulan upah untuk } 24 \text{ tahun masa kerja Pemohon saat ini} = \text{Rp. } 48.322.110$, serta uang penggantian hak sebesar $15\% \times \text{Rp. } 86.979.798 + \text{Rp. } 48.322.110 = \text{Rp. } 20.295.286$, TOTAL $\text{Rp. } 86.979.798 + \text{Rp. } 48.322.110 + \text{Rp. } 20.295.286 = \text{Rp. } 155.597.197$, sama seperti yang dialami Supriyadi dan Achmad Yanuar yang mengalami kekalahan dalam Putusan Kasasi Nomor 1278 K /Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 02 November 2017 sebagaimana dikemukakan diatas;
7. Bahwa frasa "*telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis*" tidak membuat batasan untuk melindungi pekerja/buruh yang telah datang memenuhi panggilan secara patut dan tertulis sehingga pengusaha/perusahaan dengan semauanya mem-PHK meskipun pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan tertulis tersebut, maka yang menjadi pertanyaan Pemohon ialah ***apakah pekerja/buruh in casu Pemohon telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tetap di-PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri ???*** kalau Pemohon di-PHK karena dianggap dikualifikasikan mengundurkan diri meskipun telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis maka menurut pemohon sia-sialah ketentuan Pasal 168 ayat (1) mensyaratkan dua kali panggilan secara patut dan tertulis karena tanpa panggilan dua kali secara patut dan tertulispun pekerja/buruh dengan sendirinya sudah dapat di-PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri segera setelah berturut-turut hari kelima tidak masuk kerja tanpa leterangan tertulis. Kalau tujuan dari syarat "*telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis*" ialah agar



pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh mengupayakan agar tidak terjadi PHK (vide: Pasal 151 ayat (1) UUK) dan mencegah PHK secara sewenang-wenang semestinya ketika pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tidak lagi di-PHK perusahaan atau dengan kata lain PHK terhadap pekerja/buruh dengan sendirinya gugur dan pekerja/buruh tetap dapat bekerja kembali segera setelah pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan dua kali secara patut dan tertulis tersebut. Hal inilah yang menjadi pokok kerugian konstitusionalitas dari Pemohon, sebagaimana telah dikemukakan didalam permohonan a quo.

8. Bahwa terhadap skorsing secara lisan yang menjadi pintu masuk pekerja/buruh in casu Pemohon dapat dianggap mangkir tanpa keterangan serta disusul panggilan pertama dan panggilan kedua secara patut dan tertulis yang sudah tentu Pemohon dianggap dikualifikasikan mengundurkan diri dan kehilangan hak-hak normatif sebagaimana dikemukakan diatas, ***meskipun pekerja/buruh in casu Pemohon telah datang memenuhi panggilan pertama dan kedua secara patut dan tertulis dari perusahaan***, hal tersebut tidak dapat menghalangi perusahaan melakukan PHK terhadap Penohon karena dikualifikasikan mengundurkan diri dan kehilangan hak-hak normatif diatur didalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana dikemukakan diatas, sama seperti yang dialami pekerja/buruh bernama Supriyadi dan Achmad Yanuar yang telah lebih dahulu mengalaminya dan mengalami kekalahan dalam Putusan Kasasi Nomor 1278 K /Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 02 November 2017. Berangkat dari hal demikian, menurut Pemohon, ***pekerja/buruh telah datang memenuhi panggilan pertama ataupun panggilan kedua secara patut dan tertulis dari perusahaan*** tetapi tetap di-PHK dan kehilangan hak-hak normatif berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, telah merugikan hak konstitusional Pemohon untuk tetap bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja telah diatur dan dijamin didalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", sebagai akibat dari berlakunya frasa "***dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan***



mengundurkan diri" didalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nmor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian dalam permohonan a quo, yang menurut Pemohon, hal tersebut merupakan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja;

9. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013, yang didasari atas pertimbangan bahwa **"apa yang diberikan oleh buruh sebagai prestatie harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai tegen prestatie. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN"**, menjadi pedoman untuk melindungi hak konstitusional Pemohon untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja diatur dan dijamin didalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dalam bentuk hak-hak normatif berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Oleh karenanya, menurut Pemohon, patut dan beralasan hukum bila Mahkamah mengabulkan Permohonan Pemohon dan menyatakan frasa ***"dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri"*** didalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nmor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang pekerja/buruh telah memenuhi panggilan pertama ataupun panggilan kedua secara patut dan tertulis dari perusahaan dan dapat dibuktikan tertulis atau dengan keterangan saksi;
10. Bahwa jika Pemohon terlambat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang dan menunggu sampai mendapat skorsing dari perusahaan baru Pemohon mengajukan *judicial review* Pasal 168 ayat (1) tersebut, maka hal tersebut akan menjadi sia-sia bagi Pemohon oleh karena jarak waktu dari skorsing secara lisan jika diubah menjadi alasan mangkir oleh perusahaan sampai dianggap mengundurkan diri hanya membutuhkan minimal 5 (lima) hari berturut-turut sedangkan Putusan Mahkamah masih membutuhkan proses



melalui mekanisme yang diatur didalam peraturan perundang-undangan, sehingga jika Pemohon terlambat dan skorsing mendahului Putusan Mahkamah tidak akan mengubah atau menghalangi Penohon megalami nasib sama dengan Supriyadi dan Achmad Yanuar dalam Putusan Kasasi Nomor 1278 K /Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 02 November 2017. Oleh karenanya Pemohon tidak menunggu mendapat skorsing dari perusahaan untuk mengajukan permohonan *Judicial Review* Pasal 168 ayat (1) tersebut karena hal tersebut dipastikan akan terjadi sesuai peraturan perusahaan AEA karena Pemohon telah menolak menandatangani Surat Peringatan sebagaimana telah diuraikan diatas sudah cukup alasan bagi Pemohon untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dalam dalam permohonan a quo;

IV. PETITUM

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan Pemohon diatas, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa dan mengadili permohonan yang dimohonkan oleh Pemohon dalam permohonan a quo, serta berkenan menjatuhkan Putusan, sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, beserta penjelasannya, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 4279, ***bertentangan*** dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat ***sepanjang tidak disertai*** perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja paling banyak 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih, sebagai berikut :
 - a. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;



- b. Masa kerja 10 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, 11 (sebelas) bulan upah;
- c. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 13 (tiga belas) tahun, 13 (tiga belas) bulan upah;
- d. Masa kerja 13 (tiga belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 14 (empat belas) tahun, 14 (empat belas) bulan upah;
- e. Masa kerja 14 (empat belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 15 (lima belas) bulan upah;
- f. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 16 (enam belas) tahun, 16 (enam belas) bulan upah;
- g. Masa kerja 16 (enam belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun, 17 (tujuh belas) bulan upah;
- h. Masa kerja 17 (tujuh belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 18 (delapan belas) bulan upah;
- i. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 19 (sembilan belas) tahun, 19 (sembilan belas) bulan upah.
- j. Masa kerja 19 (sembilan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun, 20 (dua puluh) bulan upah;
- k. Masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 21 (dua puluh satu) bulan upah;
- l. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 22 (dua puluh dua) tahun, 22 (dua puluh dua) bulan upah;
- m. Masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 23 (dua puluh tiga) tahun, 23 (dua puluh tiga) bulan upah;
- n. Masa kerja 23 (dua puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 24 (dua puluh empat) bulan upah;
- o. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun, 25 (dua puluh lima) bulan upah;
- p. Masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 26 (dua puluh enam) tahun, 26 (dua puluh enam) bulan upah;
- q. Masa kerja 26 (dua puluh enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun, 27 (dua puluh tujuh) bulan upah;



- r. Masa kerja 27 (dua puluh tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 28 (dua puluh delapan) tahun, 28 (dua puluh delapan) bulan upah;
- s. Masa kerja 28 (dua puluh delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 29 (dua puluh sembilan) tahun, 29 (dua puluh sembilan) bulan upah;
- t. Masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun, 30 (tiga puluh) bulan upah;
- u. Masa kerja 30 (tiga puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 31 (tiga puluh satu) tahun, 31 (tiga puluh) bulan upah;
- v. Masa kerja 31 (tiga puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 32 (tiga puluh dua) tahun, 32 (tiga puluh dua) bulan upah;
- w. Masa kerja 32 (tiga puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 33 (tiga puluh tiga) tahun, 33 (tiga puluh tiga) bulan upah;
- x. Masa kerja 33 (tiga puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 34 (tiga puluh empat) tahun, 34 (tiga puluh empat) bulan upah;
- y. Masa kerja 34 (tiga puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 35 (tiga puluh lima) tahun, 35 (tiga puluh lima) bulan upah;

Sehingga dengan demikian Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketnagakerjaan ***tidak bertentangan*** dengan Undang-Undang Dasar 1945 serta berlaku dan mengikat ***sepanjang disertai*** "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja paling banyak 9 (sembilan) tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih, sebagai berikut :

- a. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;
- b. Masa kerja 10 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, 11 (sebelas) bulan upah;
- c. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 13 (tiga belas) tahun, 13 (tiga belas) bulan upah;
- d. Masa kerja 13 (tiga belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 14 (empat belas) tahun, 14 (empat belas) bulan upah;



- e. Masa kerja 14 (empat belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 15 (lima belas) bulan upah;
- f. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 16 (enam belas) tahun, 16 (enam belas) bulan upah;
- g. Masa kerja 16 (enam belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun, 17 (tujuh belas) bulan upah;
- h. Masa kerja 17 (tujuh belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 18 (delapan belas) bulan upah;
- i. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 19 (sembilan belas) tahun, 19 (sembilan belas) bulan upah.
- j. Masa kerja 19 (sembilan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun, 20 (dua puluh) bulan upah;
- k. Masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 21 (dua puluh satu) bulan upah;
- l. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 22 (dua puluh dua) tahun, 22 (dua puluh dua) bulan upah;
- m. Masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 23 (dua puluh tiga) tahun, 23 (dua puluh tiga) bulan upah;
- n. Masa kerja 23 (dua puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 24 (dua puluh empat) bulan upah;
- o. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun, 25 (dua puluh lima) bulan upah;
- p. Masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 26 (dua puluh enam) tahun, 26 (dua puluh enam) bulan upah;
- q. Masa kerja 26 (dua puluh enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun, 27 (dua puluh tujuh) bulan upah;
- r. Masa kerja 27 (dua puluh tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 28 (dua puluh delapan) tahun, 28 (dua puluh delapan) bulan upah;
- s. Masa kerja 28 (dua puluh delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 29 (dua puluh sembilan) tahun, 29 (dua puluh sembilan) bulan upah;
- t. Masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun, 30 (tiga puluh) bulan upah;



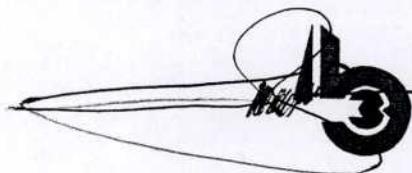
- u. Masa kerja 30 (tiga puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 31 (tiga puluh satu) tahun, 31 (tiga puluh) bulan upah;
 - v. Masa kerja 31 (tiga puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 32 (tiga puluh dua) tahun, 32 (tiga puluh dua) bulan upah;
 - w. Masa kerja 32 (tiga puluh dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 33 (tiga puluh tiga) tahun, 33 (tiga puluh tiga) bulan upah;
 - x. Masa kerja 33 (tiga puluh tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 34 (tiga puluh empat) tahun, 34 (tiga puluh empat) bulan upah;
 - y. Masa kerja 34 (tiga puluh empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 35 (tiga puluh lima) tahun, 35 (tiga puluh lima) bulan upah;
3. Menyatakan frasa "**dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri**" didalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, beserta penjelasannya, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 4279, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang pekerja/buruh telah memenuhi panggilan pertama ataupun panggilan kedua secara patut dan tertulis dari perusahaan dan dapat dibuktikan dengan keterangan saksi atau tertulis;
4. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia ;

Atau, bilamana Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon menjatuhkan Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Jakarta 31 Desember 2018

Hormat kami,

Kuasa Hukum Pemohon



Marthen Boiliu & Partners
Law Office

(MARTHEN BOILIU, S.H)