



SALINAN

**PUTUSAN**  
**Nomor 114/PUU-XIII/2015**

**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 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diajukan oleh:



1. Nama : **Muhammad Hafidz**  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 26-09-1980  
Pekerjaan : Pekerja PT Dana Persada Raya Motor Industry  
Alamat : Jalan Tatya Wuni 4, Blok F5 Nomor 2, Kelurahan Cijujung, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor

sebagai ----- **Pemohon I;**

2. Nama : **Wahidin**  
Tempat, Tanggal Lahir : Tonasa, 19-04-1975  
Pekerjaan : Pekerja PT. Onamba Indonesia  
Alamat : Permata Teluk Jambe MM/06, RT.003, RW.018 Kelurahan Sukaluyu, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang

sebagai ----- **Pemohon II;**

3. Nama : **Chairul Eillen Kurniawan**  
Tempat, Tanggal Lahir : Sumenep, 26-03-1987  
Pekerjaan : Pekerja PT. Nestle Indonesia  
Alamat : Tegal Gentan, RT.006, RW.019, Desa Margoagung, Kecamatan Seyegan, Kabupaten Sleman

sebagai ----- **Pemohon III;**

4. Nama : **Solihin**  
 Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 21-04-1976  
 Pekerjaan : Pekerja PT. Sulidafin Permai Spinning Mills  
 Alamat : Perum Telaga Pesona Blok L46, Nomor 16,  
 RT.001, RW.017 Kelurahan Telaga Murni,  
 Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten  
 Bekasi

sebagai ----- **Pemohon IV;**

5. Nama : **Labahari**  
 Tempat, Tanggal Lahir : Kambara, 19-12-1979  
 Pekerjaan : Pekerja PT. Shinta Budhrani Industries  
 Alamat : Kp. Kaum Kali Jeruk, RT.001, RW.05, Desa  
 Kalijaya, Kecamatan Cikarang Barat,  
 Kabupaten Bekasi

sebagai ----- **Pemohon V;**

6. Nama : **Afrizal**  
 Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 05-04-1988  
 Pekerjaan : Pekerja PT. Jaya Nurimba  
 Alamat : Jalan Tanah Manisan, RT.005, RW.06,  
 Kelurahan Cipinang Cempedak, Kecamatan  
 Jatinegara, Jakarta Timur

sebagai ----- **Pemohon VI;**

7. Nama : **Deda Priyatna**  
 Tempat, Tanggal Lahir : Sukabumi, 05-04-1985  
 Pekerjaan : Pekerja PT. Sungintex  
 Alamat : Kp. Awirarangan, RT.001, RW.01, Desa  
 Tamansari, Kecamatan Setu, Kabupaten  
 Bekasi.

sebagai ----- **Pemohon VII;**

8. Nama : **Muhammad Arifin**  
 Tempat, Tanggal Lahir : Gunungkidul, 11-08-1991  
 Pekerjaan : Pekerja PT. Banteng Pratama Rubber

Alamat : Candi 7, RT.002, RW.07, Desa Jatiayu  
Kecamatan Karangmojo, Kabupaten  
Gunung Kidul

sebagai ----- **Pemohon VIII;**

9. Nama : **Abdul Ghofur**

Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 08-07-1984

Pekerjaan : Pekerja PT. Subur Djaja Teguh

Alamat : Cikiwul, RT.005, RW.06, Desa Cikiwul,  
Kecamatan Bantargebang, Kota Bekasi

sebagai ----- **Pemohon IX;**

10. Nama : **Surahman**

Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 09-06-1986

Pekerjaan : Pekerja PT. Delta Djakarta Tbk.

Alamat : Kp. Kalijambe Poncol Desa Setia Darma,  
RT.004, RW.03, Desa Setiadarma,  
Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten  
Bekasi

sebagai ----- **Pemohon X;**

Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon;**

[1.2] Membaca permohonan para Pemohon;

Mendengar keterangan para Pemohon;

Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;

## 2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 24 Agustus 2015, yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 24 Agustus 2014 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 241/PAN.MK/2015 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 10 September 2015 dengan Nomor 114/PUU-XIII/2015, serta menyerahkan perbaikan permohonan yang diterima dalam persidangan



Mahkamah tanggal 13 Oktober 2015, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

# I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, selengkapnya kami kutip berbunyi:

***“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”.***

Ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, juga menegaskan, bahwa:

***“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.***

2. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316) [bukti P-4] sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226) [selanjutnya disebut UU Mahkamah Konstitusi, **bukti P-4A**], yang berbunyi:

***“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:***

- (1) ***menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.***
- (2) ***memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.***
- (3) ***memutus pembubaran partai politik, dan***
- (4) ***memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.***

3. Bahwa karena objek permohonan pengujian ini adalah muatan materi ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI, *terhadap* Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka **Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945.**

## **II. Kedudukan Hukum (*legal standing*) Para Pemohon**

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, dinyatakan:

***“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan dengan 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;***
- d. lembaga negara”.***

2. Bahwa Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang hal-hal yang dimaksud sebagai kerugian hak konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang, yang dirumuskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 tertanggal 31 Mei 2005 *juncto* Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tertanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, yang menetapkan syarat diantaranya sebagai berikut:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa hak konstitusional tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. 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; dan



- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

3. Bahwa:

- a. Pemohon-1 adalah perorangan warga negara Indonesia, yang masih aktif bekerja [**bukti P-5**];
- b. Pemohon-2 adalah perorangan warga negara Indonesia, yang masih aktif bekerja [**bukti P-5A**] dan menjadi anggota Serikat Pekerja Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI);
- c. Pemohon-3 adalah perorangan warga negara Indonesia, yang masih aktif bekerja dan menjadi anggota Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa (FSPS) [**bukti P-5B**];
- d. Pemohon-4 adalah perorangan warga negara Indonesia, yang masih aktif bekerja dan menjadi anggota Serikat Pekerja Industri Manufaktur (SPIM) [**bukti P-5C**];
- e. Pemohon-5 adalah perorangan warga negara Indonesia, yang masih aktif bekerja [**bukti P-5D**];
- f. Pemohon-6 adalah perorangan warga negara Indonesia, yang masih aktif bekerja dan menjadi anggota Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia (FISBI) [**bukti P-5E**];
- g. Pemohon-7 adalah perorangan warga negara Indonesia [**bukti P-5F**], yang kini sekarang sedang menjadi Penggugat dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;
- h. Pemohon-8 adalah perorangan warga negara Indonesia [**bukti P-5G**], yang kini sekarang sedang menjadi Penggugat dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;
- i. Pemohon-9 adalah perorangan warga negara Indonesia [**bukti P-5H**], yang kini sekarang sedang menjalani perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi;
- j. Pemohon-10 adalah perorangan warga negara Indonesia [**bukti P-5I**], yang masih aktif bekerja;

Sebagai pekerja yang terikat dengan hubungan kerja, maka setidaknya baik para Pemohon maupun pengusaha pada perusahaan sebagai tempat para

Pemohon bekerja, harus tunduk pada segala ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU PPHI, serta ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan lainnya;

Terhadap Pemohon-7 dan Pemohon-8, sedang menjalani persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung, selaku Penggugat. Dan pada perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, Tergugat (perusahaan tempat Pemohon-7 dan Pemohon-8 bekerja), mengajukan jawaban [**bukti P-9** dan **bukti P-9A**] yang mengkuualifikasikan gugatan Pemohon-7 dan Pemohon-8 daluarsa (lewat waktu).

Dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU PPHI, yang merupakan hukum materiil dan formil di bidang hubungan industrial, mengatur hak dan kewajiban serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur secara jelas pada ketentuan Pasal 150 hingga Pasal 172 UU Ketenagakerjaan;

- i. Bahwa pada tanggal 27 November 2014, para Pemohon mengetahui adanya putusan Mahkamah Agung yang memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi (*judex juris*), yaitu Putusan Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2014 [**bukti P-6**] antara PT Royal Standard (Pemohon Kasasi) melawan Triyono dan Arif Kusno (Termohon Kasasi);

Dalam pokok gugatan, Triyono dan Arif Kusno mengajukan tuntutan agar PT Royal Standard dihukum membayar hak-haknya, yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta upah yang seluruhnya berjumlah lebih dari Rp.134,7 juta, sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran indisipliner berupa merokok;

Atas gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung memutus dengan perkara Nomor 124/G/2013/PHI/PN.Bdg tanggal 17 Februari 2014, yang mengabulkan gugatan Triyono dan Arif Kusno sebagian dengan menghukum PT Royal Standard membayar uang pesangon dan penggantian hak sebesar Rp.40,2 juta;

Terhadap Putusan PHI Bandung, PT Royal Standard mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, dan permohonan kasasi diterima. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung menerapkan ketentuan Pasal 82 UU PPHI, dan dinyatakan gugatan Triyono dan Arif Kusno yang diajukan ke PHI Bandung tanggal 4 November 2013, telah lewat waktu (daluarsa), mengingat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha pada tanggal 20 September 2012;

- ii. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2014, para Pemohon mengetahui adanya putusan Mahkamah Agung yang memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi (*judex juris*), yaitu Putusan Nomor 619 K/Pdt.Sus-PHI/2014 [**bukti P-7**] antara PT Banteng Pratama Rubber (Pemohon Kasasi) melawan Ade Purnama (Termohon Kasasi);

Dalam pokok gugatan, Ade Purnama mengajukan tuntutan agar PT Banteng Pratama Rubber dihukum membayar hak-haknya, yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta upah yang seluruhnya lebih dari Rp.62,7 juta, sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;

Atas gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung memutus dengan perkara Nomor 99/G/2013/PHI/PN.Bdg tanggal 13 Januari 2013, yang mengabulkan gugatan Ade Purnama sebagian dengan menghukum PT Banteng Pratama Rubber membayar uang pesangon dan penggantian hak sebesar Rp.8,4 juta;

Terhadap Putusan PHI Bandung, PT Banteng Pratama Rubber mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, dan permohonan kasasi diterima. Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung menerapkan ketentuan Pasal 82 UU PPHI, dan dinyatakan gugatan Ade Purnama yang diajukan ke PHI Bandung tanggal 18 September 2013, telah lewat waktu (daluarsa), mengingat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha pada tanggal 17 Januari 2012;

Bahwa kedua perkara perselisihan hubungan industrial tersebut di atas, bukan merupakan pemutusan hubungan kerja yang disangkakan dengan



Pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan, yang berakibat hukum lewat waktu (daluarsa).

Akan tetapi dalam prakteknya, *judex juris* juga turut mengkualifikasikan pemutusan hubungan kerja karena penyimpangan perjanjian kerja waktu tertentu dan merokok, sebagai bagian dari yang dimaksud Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI;

Dengan demikian, sangat beralasan bagi para Pemohon, untuk mempunyai dugaan potensi akan menimpa diri para Pemohon, apabila hubungan kerja antara para Pemohon dengan perusahaan tempat bekerja para Pemohon sekarang, tidak lagi dapat dilanjutkan;

3. Bahwa para Pemohon menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya berpotensi dirugikan dengan berlakunya Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, "***Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya***";

Pasal 82 UU PPHI: "***Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha***";

4. Bahwa dalam UU Ketenagakerjaan, sedikitnya terdapat 11 pasal yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja (termasuk pula pengusaha pada tempat para Pemohon bekerja), yaitu Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan ayat (5), Pasal 161 ayat (1), Pasal 163, Pasal 164 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167 ayat (1), serta Pasal 168 ayat (1);

Dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan dalih Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (baca: Pengadilan Hubungan Industrial), dan pekerja yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, dapat mengajukan gugatan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diberitahukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha;

Dengan terlewatkannya waktu 1 (satu) tahun sejak diberitahukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, maka pekerja akan kehilangan hak, berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta hak-hak lainnya yang dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan hak konstitusional para Pemohon, yaitu sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang kami kutip berbunyi sebagai berikut: ***“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”***.

5. Bahwa berdasarkan argumentasi sebagaimana telah diuraikan di atas, maka **para Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagai para Pemohon dalam permohonan pengujian materiil Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI, terhadap UUD 1945.**

### **III. Alasan-Alasan Permohonan Para Pemohon**

**Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang menyangkut Pasal 159 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945.**

1. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2003, Pemerintah mengundangkan 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 Ketenagakerjaan, **vide bukti P-1**], yang salah satunya bertujuan untuk memberikan perlindungan dan jaminan hak-hak dasar pekerja, serta



menjamin kesamaan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas alasan apapun, guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;

2. Bahwa pada tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi telah menerbitkan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, yang pada amar putusannya, menyatakan, **"Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat ... Pasal 158 ayat (1) ... bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945"**;

Dalam ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan memanglah tidak menyebutkan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, akan tetapi mengatur Pasal 159 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi, **"Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial"**;

Dengan demikian, maka sepanjang menyangkut **Pasal 158 ayat (1) dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan**, telah dinyatakan oleh Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

**Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang menyangkut Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945.**

3. Bahwa pengusaha dapat pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi, **"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1)"**;

Dalam ketentuan berikutnya, yaitu Pasal 160 ayat (4) dan ayat (5) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi, **"Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali"**, dan **"Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka**



***pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan***”;

Ketentuan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (5) UU Ketenagakerjaan, pada pokoknya mengatur kewajiban dan kewenangan pengusaha terhadap akibat hukum dari putusan dalam pengadilan perkara pidana, atas tindakan dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh pekerja. Yaitu, apabila pengadilan pidana selama sebelum 6 (enam) bulan sejak pekerja ditahan pihak yang berwajib, menyatakan pekerja tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang dimaksud. Serta sebaliknya, jika pekerja terbukti oleh pengadilan pidana selama sebelum 6 (enam) bulan sejak dirinya ditahan, maka pengusaha berwenang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan kewajiban pemberian uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (3) serta ayat (4) UU Ketenagakerjaan;

Seseorang belum dapat dianggap bersalah jika putusan pengadilan pidana belum memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijde*), sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 8 ayat (1) 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 Kekuasaan Kehakiman, **bukti P-8**], yang menyatakan: ***“Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau dihadapkan di depan pengadilan, wajib dianggap tidak bersalah sebelum adanya putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum yang tetap***”;

Ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dapat disimpulkan oleh para Pemohon, sebagai bagian dari keinginan Pemerintah dalam memberikan kepastian hukum bagi pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan tetap mempertimbangkan putusan pengadilan pidana. Akan tetapi, bagaimana jika pekerja yang diduga melakukan tindak pidana dinyatakan bersalah atau tidak bersalah oleh pengadilan umum, dan putusannya baru memperoleh kekuatan hukum mengikat setelah lebih dari 1 (satu) tahun sejak diputuskan hubungan kerjanya?

Sedangkan, upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, telah tertutup oleh ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan;

Timbul persoalan baru, yaitu apakah pekerja yang dinyatakan tidak bersalah atau bersalah dengan putusan pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap dimaksud, diminta untuk *legowo* dengan mengikhlaskan hak-haknya, akibat tidak diaturnya kewajiban pengusaha untuk mempekerjakan kembali atau membayar uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak bagi pekerja yang telah mendapatkan putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap setelah masa 6 (enam) bulan sejak ditahan pihak yang berwajib;

Dalam hal ini, para Pemohon sependapat dengan keberadaan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang memberikan hak bagi pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja, dalam kurun waktu setelah masa 6 (enam) bulan sejak ditahan oleh pihak yang berwajib. Akan tetapi, peluang upaya hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-haknya melalui Pengadilan Hubungan Industrial, tidaklah dapat dinyatakan menjadi daluarsa, apabila telah melewati masa 1 (satu) tahun sejak diputuskan hubungan kerja. Sebab, lama atau tidaknya untuk mendapatkan putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap, merupakan pemenuhan hukum acara yang menjadi yurisdiksi pihak kepolisian, kejaksaan, dan lembaga peradilan umum;

Oleh karenanya, **pengaturan pembatasan waktu dengan alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 160 ayat (3) dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, telah tidak memberikan jaminan, perlindungan serta kepastian hukum, dan harus dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;**

**Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang menyangkut Pasal 162 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945.**

4. Bahwa selain pengusaha, pekerja juga diberikan kewenangan untuk meminta atau tidak lagi melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan.



Dalam Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dinyatakan, “**Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)**”;

Lalu dalam ketentuan selanjutnya, yaitu Pasal 162 ayat (3), diatur mengenai syarat pengunduran diri atas kemauan diri sendiri, yang berbunyi, “**Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat (a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; (b) tidak terikat dalam ikatan dinas; (c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri**”;

Dalam praktik hubungan industrial, mengundurkan diri dapat dijadikan modus bagi pengusaha yang sudah tidak lagi menginginkan hubungan kerja dengan pekerja berlanjut. Anggapan para Pemohon tersebut, dibuktikan dengan adanya aturan ketentuan dalam Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi, “**Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal: .... (b) pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, ...**”;

Tekanan/intimidasi mempunyai berbagai macam cara yang dapat menyebabkan stress, dan sangat berpotensi berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Ashar Sunyoto, 2001: 371,374). Dalam kondisi demikian, maka tidak secara singkat bagi pekerja yang dipaksa mengundurkan diri oleh pengusaha, dapat mengambil keputusan untuk menggugat perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Kelayakan tenggang waktu 1 (satu) tahun, tidak hanya dikur dan diperuntukkan untuk mengajukan gugatan, tetapi juga kesiapan fisik serta mental pekerja yang dipaksa untuk mengundurkan diri oleh pengusahanya. Selain itu, proses untuk mengajukan gugatan tidak *ujug-ujug* dilakukan langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat bipartit dan



mediasi/konsiliasi, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) serta Pasal 4 ayat (1) UU PPHI;

Oleh karenanya, **pengaturan pembatasan waktu dengan alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 162 dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, telah tidak memberikan jaminan, perlindungan serta kepastian hukum, dan harus dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;**

**Pasal 171 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.**

5. Bahwa pada tanggal 19 September 2013, Mahkamah Konstitusi telah menerbitkan Putusan Nomor 100/PUU-X/2012, yang pada pokok pertimbangan hukumnya dalam pragraph [3.10.3] alinea ke-6, menyatakan:

***“Bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah 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. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945”;***

Dengan demikian, para Pemohon berpendapat, pemberian batasan waktu dalam rangka upaya untuk mendapatkan upah dan segala pembayaran yang timbul dari akibat berakhirnya hubungan kerja, merupakan satu kesatuan yang tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, dalam rangka menjamin, melindungi dan memberikan kepastian hukum sebagai pelaksanaan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

Berdasarkan segala uraian alasan-alasan permohonan para Pemohon diatas, maka **pembatasan waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan**

Hubungan Industrial, sebagai upaya hukum pekerja untuk mendapatkan upah dan segala pembayaran yang timbul dari akibat hukum berakhirnya hubungan kerja atas pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

**Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.**

6. Bahwa pada tanggal 14 Januari 2004, Pemerintah mengundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), [selanjutnya disebut UU PPHI, **vide bukti P-2**], dalam rangka mengoptimalisasi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
7. Bahwa dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI, dinyatakan, “***Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha***”;
8. Bahwa oleh karena, ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, serta keberadaan Pasal 82 UU PPHI mempunyai makna dan muatan materi yang sama dengan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, maka alasan-alasan permohonan yang diajukan dalam pengujian Pasal 171 UU Ketenagakerjaan secara *mutatis mutandis* menjadi alasan-alasan permohonan dalam pengujian Pasal 82 UU PPHI;
9. Bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI), telah menjadikan perubahan UU PPHI sebagai salah satu Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Prioritas Tahun 2015;  
 Dalam rancangan UU PPHI atas perubahan UU 2/2004 tanggal 30 September 2015 yang diterbitkan oleh Deputi PUU Setjen DPR RI [**bukti**



**P-10]**, terdapat keinginan Komisi IX DPR-RI, selaku komisi yang membidangi sektor ketenagakerjaan, untuk menghapus secara keseluruhan ketentuan Pasal 82 UU PPHI;

Berdasarkan segala uraian alasan-alasan permohonan para Pemohon diatas, maka **pembatasan waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai upaya hukum pekerja untuk mendapatkan upah dan segala pembayaran yang timbul dari akibat hukum berakhirnya hubungan kerja atas pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI, harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.**

#### **IV. Petitum**

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, para Pemohon memohon kiranya berkenan memutus:

- **Mengabulkan Permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;**
- **Menyatakan Pasal 171 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.**
- **Menyatakan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.**
- **Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.**
- **Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara**



Republik Indonesia Nomor 4356), tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

- **Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.**

*Atau;*

**Apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.**

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-10 yang disahkan dalam persidangan tanggal 13 Oktober 2015, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Bukti P-2 Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
3. Bukti P-3 Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. Bukti P-4 Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316);
- Bukti P-4A Fotokopi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226);
5. Bukti P-5A Fotokopi KTP para Pemohon  
s.d. P-5I
6. Bukti P-6 Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 533 K/Pdt.Sus-

- PHI/2014 tanggal 27 November 2014;
7. Bukti P-7 Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 619 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 22 Desember 2014;
  8. Bukti P-8 Fotokopi Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);
  9. Bukti P-9 Fotokopi Jawaban Gugatan PT Sungintex tanggal 2 Juli 2015;
  - Bukti P-9A Fotokopi Jawaban Gugatan PT Banteng Pratama Rubber tanggal 14 September 2015;
  10. Bukti P-10 Fotokopi Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk berita acara persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

### 3. PERTIMBANGAN HUKUM

#### **Kewenangan Mahkamah**

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut 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), dan 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), salah satu kewenangan Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon mengenai pengujian konstitusionalitas 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 Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, selanjutnya disebut UU PPHI) terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

**Kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon**

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK, yang dapat bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian suatu Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, 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 konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.4] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005, bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya telah berpendirian bahwa



kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam 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 hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik 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 dengan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.5] Menimbang bahwa para Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang berprofesi sebagai pekerja atau buruh dan tergabung dalam organisasi pekerja atau buruh;

Bahwa para Pemohon beranggapan telah dirugikan hak konstitusionalnya untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dengan berlakunya Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI. Adapun kedua norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian dimaksud berbunyi sebagai berikut :

**Pasal 171 UU Ketenagakerjaan:**

*“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya“.*

**Pasal 82 UU PPHI:**

*“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*

*tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”*

Menurut para Pemohon, pasal *a quo* berpotensi merugikan hak-hak konstitusional para Pemohon yang dijamin oleh UUD 1945 karena memuat norma hukum yang tidak jelas, bias, multitafsir, menimbulkan ketidakjelasan, perlakuan yang tidak adil, dan perlakuan yang berbeda di hadapan hukum. Dengan berlakunya pasal *a quo*, para Pemohon sebagai pekerja atau buruh dirugikan hak konstitusionalnya untuk mendapatkan kepastian hukum khususnya terkait dengan hak-hak sebagai pekerja atau buruh.

[3.6] Menimbang bahwa berdasarkan dalil para Pemohon tersebut, menurut Mahkamah, para Pemohon memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

### **Pokok Permohonan**

[3.8] Menimbang bahwa pokok permohonan para Pemohon adalah mengenai pengujian konstitusionalitas Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI yang rumusannya berbunyi sebagaimana diuraikan pada paragraf [3.5] di atas. Menurut para Pemohon norma Undang-Undang dimaksud bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan alasan-alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan dan jaminan hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas alasan apapun, guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
2. Bahwa pada tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi telah menerbitkan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, yang pada amar putusannya, menyatakan, “Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat ... *Pasal 158 ayat (1)* ... bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Dalam ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan memang tidak



menyebutkan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, akan tetapi mengatur Pasal 159 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi: *"Apabila pekerja/buruh tidak menerima keputusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial"*. Dengan demikian, maka sepanjang menyangkut Pasal 158 ayat (1) dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, telah dinyatakan oleh Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

3. Bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi, *"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1)"*. Dalam ketentuan berikutnya, yaitu Pasal 160 ayat (4) dan ayat (5) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, *"Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali"*, dan *"Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan"*. Ketentuan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (5) UU Ketenagakerjaan pada pokoknya mengatur kewajiban dan kewenangan pengusaha terhadap akibat hukum dari putusan dalam pengadilan perkara pidana atas tindakan dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh pekerja, yaitu apabila pengadilan pidana selama sebelum 6 (enam) bulan sejak pekerja ditahan pihak yang berwajib menyatakan pekerja tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang dimaksud. Serta sebaliknya, jika pekerja terbukti oleh pengadilan pidana selama sebelum 6 (enam) bulan sejak dirinya ditahan, maka pengusaha berwenang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan kewajiban pemberian uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (3) serta ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Seseorang belum dapat dianggap bersalah jika putusan pengadilan pidana belum memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht*



*van gewijsde*), sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan, “*Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau dihadapkan di depan pengadilan, wajib dianggap tidak bersalah sebelum adanya putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum yang tetap*”. Ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dapat disimpulkan oleh para Pemohon sebagai bagian dari keinginan Pemerintah dalam memberikan kepastian hukum bagi pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tetap mempertimbangkan putusan pengadilan pidana. Akan tetapi, bagaimana jika pekerja yang diduga melakukan tindak pidana dinyatakan bersalah atau tidak bersalah oleh pengadilan umum dan putusannya baru memperoleh kekuatan hukum mengikat setelah lebih dari 1 (satu) tahun sejak diputuskan hubungan kerjanya, sedangkan upaya hukumnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah tertutup oleh ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan. Timbul persoalan baru, yaitu apakah pekerja yang dinyatakan tidak bersalah atau bersalah dengan putusan pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap dimaksud diminta untuk mengikhlaskan hak-haknya akibat tidak diaturnya kewajiban pengusaha untuk mempekerjakan kembali atau membayar uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak bagi pekerja yang telah mendapatkan putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap setelah masa 6 (enam) bulan sejak ditahan pihak yang berwajib. Dalam hal ini, para Pemohon sependapat dengan keberadaan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang memberikan hak bagi pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dalam kurun waktu setelah masa 6 (enam) bulan sejak ditahan oleh pihak yang berwajib. Akan tetapi, peluang upaya hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-haknya melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidaklah dapat dinyatakan menjadi daluwarsa apabila telah melewati masa 1 (satu) tahun sejak diputuskan hubungan kerja. Sebab, lama atau tidaknya untuk mendapatkan putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap merupakan pemenuhan hukum acara yang menjadi yurisdiksi pihak kepolisian, Kejaksaan, dan lembaga peradilan umum. Oleh karenanya, pengaturan pembatasan waktu dengan alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 160 ayat (3) dalam Pasal

- 171 UU Ketenagakerjaan telah tidak memberikan jaminan, perlindungan, serta kepastian hukum, dan harus dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
4. Bahwa selain pengusaha, pekerja juga diberikan kewenangan untuk meminta atau tidak lagi melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dinyatakan, "*Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*". Lalu dalam ketentuan selanjutnya, yaitu Pasal 162 ayat (3), diatur mengenai syarat pengunduran diri atas kemauan diri sendiri yang berbunyi, "*Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat (a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; (b) tidak terikat dalam ikatan dinas; (c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri*". Dalam praktik hubungan industrial, mengundurkan diri dapat dijadikan modus bagi pengusaha yang sudah tidak lagi menginginkan hubungan kerja dengan pekerja berlanjut. Anggapan para Pemohon tersebut dibuktikan dengan adanya ketentuan dalam Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, "*Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal: .... (b) pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, ...*". Tekanan/intimidasi mempunyai berbagai macam cara yang dapat menyebabkan stress, dan sangat berpotensi berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Dalam kondisi demikian, maka tidak secara singkat bagi pekerja yang dipaksa mengundurkan diri oleh pengusaha, dapat mengambil keputusan untuk menggugat perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kelayakan tenggang waktu 1 (satu) tahun, tidak hanya diukur dan diperuntukkan untuk mengajukan gugatan, tetapi juga kesiapan fisik serta mental pekerja yang dipaksa untuk mengundurkan diri oleh pengusahanya. Selain itu, proses untuk mengajukan gugatan tidak tiba-tiba dilakukan langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi melalui proses penyelesaian



perselisihan hubungan industrial pada tingkat bipartit dan mediasi/konsiliasi, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) serta Pasal 4 ayat (1) UU PPHI. Oleh karenanya, pengaturan pembatasan waktu dengan alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 162 dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, telah tidak memberikan jaminan, perlindungan serta kepastian hukum dan harus dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

5. Bahwa pada tanggal 19 September 2013, Mahkamah Konstitusi telah menerbitkan Putusan Nomor 100/PUU-X/2012, yang pada pokok pertimbangan hukumnya dalam paragraf [3.10.3] alinea ke-6, menyatakan, "*Bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai prestasi harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai tegen prestasi. 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. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945*". Dengan demikian, para Pemohon berpendapat, pemberian batasan waktu dalam rangka upaya untuk mendapatkan upah dan segala pembayaran yang timbul dari akibat berakhirnya hubungan kerja merupakan satu kesatuan yang tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, dalam rangka menjamin, melindungi dan memberikan kepastian hukum sebagai pelaksanaan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Berdasarkan segala uraian alasan-alasan permohonan para Pemohon di atas, maka pembatasan waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai upaya hukum pekerja untuk mendapatkan upah dan segala pembayaran yang timbul dari akibat hukum berakhirnya hubungan kerja atas pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan,



- harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
6. Bahwa pada tanggal 14 Januari 2004, Pemerintah mengundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam rangka mengoptimalkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
  7. Bahwa dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI dinyatakan, "*Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha*";
  8. Bahwa oleh karena ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat serta keberadaan Pasal 82 UU PPHI mempunyai makna dan muatan materi yang sama dengan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, maka alasan-alasan permohonan yang diajukan dalam pengujian Pasal 171 UU Ketenagakerjaan secara *mutatis mutandis* menjadi alasan-alasan permohonan dalam pengujian Pasal 82 UU PPHI;
  9. Bahwa Dewan Perwakilan Rakyat telah menjadikan perubahan UU PPHI sebagai salah satu Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Prioritas Tahun 2015. Dalam rancangan UU PPHI atas perubahan UU 2/2004 tanggal 30 September 2015 yang diterbitkan oleh Deputi PUU Setjen DPR RI [Bukti P-10] terdapat keinginan Komisi IX DPR-RI selaku komisi yang membidangi sektor ketenagakerjaan untuk menghapus secara keseluruhan ketentuan Pasal 82 UU PPHI. Berdasarkan segala uraian alasan-alasan permohonan para Pemohon diatas, maka pembatasan waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai upaya hukum pekerja untuk mendapatkan upah dan segala pembayaran yang timbul dari akibat hukum berakhirnya hubungan kerja atas pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI, harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

[3.9] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-10;

[3.10] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, dengan berlandaskan pada Pasal 54 UU MK, oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, maka Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi untuk mendengarkan keterangan pihak-pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 54 UU MK.

[3.11] Menimbang bahwa berkenaan dengan substansi permohonan para Pemohon terkait pengujian Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah telah menyatakan pendiriannya sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Nomor 012/PUU-I/2003, bertanggal 28 Oktober 2004, dan Putusan Mahkamah Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011.

Dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 bertanggal 28 Oktober 2004 tersebut, Mahkamah antara lain menyatakan sebagai berikut:

*“Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang a quo bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa due process of law melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa*



*Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;*

*Menimbang bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 tentang hal tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya”;*

Sementara itu, dalam pertimbangan hukum putusan Mahkamah Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011, Mahkamah antara lain menyatakan sebagai berikut:

*[3.14.4] Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)” dan Pasal 160 ayat (6) UU 13/2003 yang menyatakan, “Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;*

*Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) Undang- Undang a quo, telah mengabaikan asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence), karena dugaan tindak pidana yang dilakukan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, belum tentu terbukti di pengadilan. Ketentuan tersebut telah memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang disangka melakukan tindak pidana, walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap atas tindak pidana yang dilakukan;*



Menurut Mahkamah, karena proses perkara pidana bisa berlangsung bertahun-tahun justru tidak menjamin kepastian hukum (*justice delayed justice denied*), baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sendiri. Bagaimanapun jika seorang pekerja berhalangan bekerja akan mengurangi produktivitas usaha sehingga dalam skala besar akan mengganggu target produksi yang telah menjadi kesanggupan pengusaha bagi pihak lain. Dilihat dari sudut efisiensi perusahaan dan kepastian usaha, Undang-Undang telah mengaturnya dengan tepat, dan telah pula menjaga keseimbangan antara hak-hak buruh dan hak-hak pengusaha. Termasuk dalam keseimbangan tersebut itu adalah ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tidak perlu dilakukan melalui mekanisme penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena dalam ketentuan Pasal 171 dinyatakan, "... maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya";

Walau demikian, Mahkamah berpendapat, jika pekerja/buruh yang bersangkutan dinyatakan tidak bersalah, maka yang bersangkutan harus direhabilitasi nama baiknya. Orang yang telah direhabilitasi nama baiknya harus dikembalikan dalam posisi semula sesuai dengan hak, harkat, dan martabatnya. Pengusaha harus menerima kembali sebagai pekerja/buruh dengan catatan pengusaha tidak diwajibkan membayar upah dalam tenggang waktu setelah berakhirnya tenggang waktu 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud Pasal 160 ayat (5) UU 13/2003 sampai ia diterima kembali sebagai pekerja/buruh dari pengusaha yang bersangkutan;

[3.14.5] Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan, "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh 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";

Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 telah menghapuskan penghargaan dan bakti seorang pekerja/buruh atas pengabdianya kepada perusahaan selama bekerja, karena ketentuan *a quo* dan turunannya telah memberikan pengertian mengenai tidak adanya hak apapun terhadap masa kerja

pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, kecuali uang pisah;

Bahwa Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 menyatakan, "Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil atau gugur.
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

Menurut Mahkamah, jika bekerja pada prinsipnya adalah untuk menjaga kelestarian kehidupan dengan memperoleh upah sesuai dengan kedudukan dan prestasinya, maka seseorang yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat dimungkinkan bahwa ia telah mendapatkan pekerjaan yang baru yang lebih sesuai dengan prestasinya. Hal ini banyak dilakukan oleh mereka yang pendidikan serta skill-nya tinggi sehingga mereka berhak memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Terlebih lagi jika yang bersangkutan di tempat kerjanya semula telah menguasai berbagai kemampuan dan keterampilan, serta memperoleh pengalaman yang meningkatkan daya tawar. Oleh sebab itu, menurut Mahkamah, hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri pantas hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 yang mewajibkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

[3.14.6] Bahwa Pasal 171 UU 13/2003 menyatakan, "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya";



Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal a quo sepanjang frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” atau setidaknya-tidaknya harus dimaknai “setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (*inkracht van gewijsde*)”;

Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 171 Undang-Undang a quo, sepanjang frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”, tidak memberikan perlindungan hukum karena telah memberikan batasan bagi pekerja/buruh yang mencari keadilan;

Bahwa, sebelum memberi pertimbangan terhadap dalil Pemohon a quo, Mahkamah perlu menjelaskan, dalam Putusan 012/PUU-I/2003, bertanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah telah menyatakan, Pasal 171 UU 13/2003 sepanjang menyangkut anak kalimat “... Pasal 158 ayat (1) ...” bertentangan dengan UUD 1945. Hal demikian terkait dengan Pasal 158 UU 13/2003 yang juga dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dalam putusan yang sama. Meskipun Pasal 171 UU 13/2003 terdapat frasa yang mengacu “Pasal 158 ayat (1)”, namun menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas permohonan Pemohon a quo berbeda dengan alasan konstitusionalitas dalam permohonan Nomor 012/PUU-I/2003. Oleh karena dalil Pemohon a quo tidak sama dengan dalil perkara sebelumnya, maka permohonan a quo tidak melanggar asas *ne bis in idem*, sehingga Mahkamah tetap dapat menguji sesuai dengan Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang;

Terhadap frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya” dalam ketentuan Pasal 171 UU 13/2003, Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Batasan demikian malah penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama;”



[3.12] Menimbang pula bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon terhadap Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah perlu menjelaskan bahwa dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011 sebagaimana diuraikan diatas, Mahkamah telah menyatakan menolak permohonan *a quo*. Menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas permohonan para Pemohon dalam perkara *a quo* adalah sama dengan alasan konstitusionalitas dalam permohonan Nomor 61/PUU-VIII/2010. Dengan demikian, seluruh pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 berlaku pula untuk putusan dalam permohonan *a quo*. Oleh karena itu, menurut Mahkamah permohonan para Pemohon sepanjang mengenai Pasal 171 UU Ketenagakerjaan adalah *ne bis in idem*;

[3.13] Menimbang bahwa sementara itu, berkenaan dengan Pasal 82 UU PPHI, oleh karena ketentuan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 melalui Putusan Mahkamah Nomor 012/PUU-I/2003 bertanggal 28 Oktober 2004, dan telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga oleh karena dalam Pasal 82 UU PPHI juga mengatur tentang keberadaan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan maka pertimbangan hukum dalam pengujian Pasal 159 UU Ketenagakerjaan berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 UU PPHI;

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah, dalil para Pemohon mengenai Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tidak beralasan menurut hukum sedangkan Pasal 82 UU PPHI sepanjang menyangkut Pasal 159 UU Ketenagakerjaan beralasan menurut hukum;

#### 4. KONKLUSI

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

- [4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian;

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:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
  - 1.1. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), sepanjang anak kalimat “Pasal 159” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - 1.2. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), sepanjang anak kalimat “Pasal 159” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
2. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat, selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, Patrialis Akbar, Suhartoyo, Maria Farida Indrati, Manahan MP Sitompul, Aswanto, Wahiduddin Adams, dan I Dewa Gede Palguna, masing-masing sebagai Anggota, pada **hari Selasa, tanggal dua puluh, bulan Oktober, tahun dua ribu lima belas**, dan pada **hari Senin, tanggal sembilan belas, bulan September, tahun dua ribu enam belas**, yang diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah



Konstitusi terbuka untuk umum pada **hari Kamis, tanggal dua puluh sembilan, bulan September, tahun dua ribu enam belas**, selesai diucapkan **pukul 11.00 WIB**, oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Anwar Usman, selaku Ketua merangkap Anggota, Patrialis Akbar, Suhartoyo, Maria Farida Indrati, Manahan MP Sitompul, Aswanto, Wahiduddin Adams, dan I Dewa Gede Palguna, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Hani Adhani sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Presiden atau yang mewakili dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, tanpa dihadiri para Pemohon.

**KETUA,**

**ttd.**

**Anwar Usman**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

**ttd.**

**Patrialis Akbar**

**ttd.**

**Suhartoyo**

**ttd.**

**Maria Farida Indrati**

**ttd.**

**Manahan M.P Sitompul**

**ttd.**

**Aswanto**

**ttd.**

**Wahiduddin Adams**

**ttd.**

**I Dewa Gede Palguna**

**PANITERA PENGGANTI,**

**ttd.**

**Hani Adhani**