



**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH  
PEKERJA/BURUH DALAM PUTUSAN MK NO : 58/PUU-IX/2011**

***LEGAL PROTECTION TERMINATION OF EMPLOYMENT  
BY WORKERS/LABORERS IN THE CONSTITUTIONAL COURT  
DECISION NO : 58/PUU-IX/2011***

**DWI FIRMA BIAS TIKE**

**NIM. 110710101310**

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2016**

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH  
PEKERJA/BURUH DALAM PUTUSAN MK NO : 58/PUU-IX/2011**

*LEGAL PROTECTION TERMINATION OF EMPLOYMENT  
BY WORKERS/LABORERS IN THE CONSTITUTIONAL COURT  
DECISION NO : 58/PUU-IX/2011*

Oleh

**DWI FIRMA BIAS TIKE**

**NIM. 110710101310**

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2016**

**MOTTO**

“Hanya orang yang berani gagal total yang akan meraih sukses total”  
(John F. Kennedy)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Aldilla Dharma Wijaya, *Jangan Pernah Menyerah*, Jakarta Selatan, Qultummedia, 2015, Hal 131.

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Penulis mempersembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua orang tua yang sangat Penulis sayangi dan sangat Penulis hormati. Ayahanda Sopandono dan Ibunda Maryani yang selalu memberikan doa restu, kasih sayang, semangat, dukungan serta semua pengorbanan yang tidak ternilai oleh apapun;
2. Para Guru dan Dosen yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
3. Almamater Universitas Jember yang Penulis banggakan.

**PRASYARAT GELAR**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH  
PEKERJA/BURUH DALAM PUTUSAN MK NO : 58/PUU-IX/2011**

***LEGAL PROTECTION TERMINATION OF EMPLOYMENT  
BY WORKERS/LABORERS IN THE CONSTITUTIONAL COURT  
DECISION NO : 58/PUU-IX/2011***

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Hukum

**DWI FIRMA BIAS TIKE**

**NIM. 110710101310**

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

**2016**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI  
TANGGAL 8 DESEMBER 2016**

Oleh:

**Pembimbing Utama,**

**Dr. ARIES HARIANTO S.H.,M.H.**

**NIP. 196912301999031001**

**Pembantu Pembimbing,**

**WARAH ATIKAH S.H., M. Hum.**

**NIP. 197303252001122002**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH  
PEKERJA/BURUH DALAM PUTUSAN MK NO : 58/PUU-IX/2011**

***LEGAL PROTECTION TERMINATION OF EMPLOYMENT  
BY WORKERS/LABORERS IN THE CONSTITUTIONAL COURT  
DECISION NO : 58/PUU-IX/2011***

Oleh :

**DWI FIRMA BIAS TIKE  
110710101310**

Pembimbing

Pembantu Pembimbing

**Dr. ARIES HARIANTO S.H.,M.H.**

**NIP. 196912301999031001**

**WARAH ATIKAH S.H., M. Hum.**

**NIP. 197303252001122002**

**Mengesahkan :  
Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi  
Universitas Jember  
Fakultas Hukum  
Dekan,**

**Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.**

**NIP. 197409221999031003**

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI**

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Kamis  
Tanggal : 8  
Bulan : Desember  
Tahun : 2016

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

**Panitia Penguji :**

**Ketua**

**Sekretaris**

**TOTOK SUDARYANTO, S.H. ,M.S**  
NIP. 195701221982031002

**ROSITA INDRAYATI, S.H., M.H.**  
NIP. 197805312005012001

**Anggota Penguji :**

**Dr. ARIES HARIANTO S.H.,M.H.**  
NIP. 196912301999031001

.....

**WARAH ATIKAH S.H., M. Hum.**  
NIP. 197303252001122002

.....

**PERNYATAAN**

Saya sebagai penulis yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : DWI FIRMA BIAS TIKE

NIM : 110710101310

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
”Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh dalam Putusan MK No : 58/PUU-IX/2011” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak lain serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 8 Desember 2016

Yang Menyatakan,

**DWI FIRMA BIAS TIKE**

NIM. 110710101310

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi dengan Judul : “Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh dalam Putusan MK No : 58/PUU-IX/2011” ini dapat terselesaikan. Skripsi ini dapat terselesaikan dengan adanya dukungan serta bantuan dari beberapa pihak. Maka sudah selayaknya pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada :

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberi dukungan, bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
2. Warah Atikah, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembantu Pembimbing, yang telah memberi dukungan, bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
3. Totok Sudaryanto, S.H., M.S. selaku Ketua Penguji dan selaku Ketua Jurusan Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah menguji dan memberikan pengarahan demi perbaikan skripsi ini;
4. Rosita Indrayati S.H., M.H. selaku Sekretaris Penguji yang telah menguji dan memberikan pengarahan demi perbaikan skripsi ini;
5. Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan selaku Penjabat Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember
7. Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum. selaku Penjabat Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember, Mardi Handono, S.H. M.H. selaku Penjabat Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Seluruh sahabat dan pelatih-pelatih futsal dan sepakbola yang sangat saya cintai dan sangat saya hormati, Jessica Sidauruk, Winda Artha,

Felomenaria Soares, Nafiatur Salihaw, Ikurima Sunda, Tyara Wardha, Indro Nikmatul, Lusy, Rika, Coach Anang Mourinho, Coach Tifo Gazton, Om Gahan Satwika, Om Jaenuri, Om Reza Julio, Pak Mus Talang Emas, Pak Munif, Pak Heru dan lain-lain yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas segala cinta, doa dan ketulusan bimbingan serta persahabatannya;

10. Seluruh sahabat sepermainan, Anggia, Niken, April, Ican, Fani, Putri, Depok, Igam, Nonik, terimakasih atas tawa canda dan persahabatan yang kalian berikan selama ini ;
11. Seluruh teman-teman Kekhususan Hukum Tata Negara dan seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2011;
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis baik secara langsung maupun secara tidak langsung sehingga skripsi ini bisa terwujud.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal kebbaikannya mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga hasil karya ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan sebagai referensi untuk pengembangan penulisan selanjutnya.

Jember, Desember 2016

Penulis

## RINGKASAN

Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah secara tepat waktu untuk memastikan hak para pekerja/buruh telah dilaksanakan. Pemerintah harus memastikan bahwa tidak ada perusahaan yang bertanggung jawab atas pelanggaran kewajiban pembayaran upah secara tepat waktu akan mempunyai kekebalan dari tanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukan. Pemenuhan hak-hak pekerja/buruh harus dilihat sebagai bagian dari usaha perlindungan hukum. Pentingnya pekerja/buruh memperoleh perlindungan hukum sebagai upaya untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang tidak terlaksana.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan atas segala hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Namun Pasal 169 ayat (1) huruf c menimbulkan keragu-raguan serta menimbulkan ketidak pastian hukum sehingga membuat hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena upah yang tidak dibayarkan secara tepat waktu tidak dapat diberikan. Oleh karena itu, dari latar belakang yang dipaparkan, Penulis ingin menelaah lebih jauh mengenai perlindungan hukum pekerja/buruh dan menjadikan judul “Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh dalam Putusan MK NO : 58/PUU-IX/2011” sebagai suatu karya ilmiah berbentuk skripsi.

Rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu apakah dasar pertimbangan Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 yang membatalkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan hak konstitusional pekerja/buruh dan apa akibat hukum Putusan Mahkamah Konstitusi No : 58/PUU-IX/2011 terkait dengan perlindungan hukum pekerja/buruh yang mengundurkan diri. Tujuan penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dasar pertimbangan Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 yang membatalkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan hak konstitusional pekerja/buruh dan untuk mengetahui akibat hukum Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 terkait dengan perlindungan hukum pekerja/buruh yang mengundurkan diri. Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang dipergunakan adalah yuridis normatif (*legal research*). Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 telah memenuhi keadilan substantif dengan mengabulkan permohonan pemohon untuk seluruhnya yang berarti hak pekerja/buruh untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak atas pengakuan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dapat dipenuhi dengan adanya *judicial review* terhadap Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 yang berdampak dikenakannya sanksi denda terhadap pihak perusahaan dan dalam hal pemutusan hubungan kerja juga berakibat pada pengusaha yang diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Saran-saran yang dapat diberikan, adanya perhatian lebih yaitu pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya serta adanya ketegasan dalam penjatuhan sanksi terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah secara tepat waktu, serta mengutamakan pemenuhan hak - hak pekerja/buruh yang dilanggar.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR .....	v
HALAMAN PERSETUJUAN .....	vi
HALAMAN PENGESAHAN .....	vii
HALAMAN PENETAPAN .....	viii
HALAMAN PERNYATAAN .....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH .....	x
HALAMAN RINGKASAN .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Metode Penelitian .....	4
1.4.1 Tipe Penelitian .....	4
1.4.2 Pendekatan Masalah .....	5
1.4.3 Sumber Bahan Hukum .....	5
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer .....	5
1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder .....	6
1.4.3.3 Bahan Non Hukum .....	6
1.5 Analisis Bahan Hukum .....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Pekerja/Buruh .....	8
2.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh .....	8
2.1.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh .....	9
2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh .....	10

2.2.1 Hak Pekerja/Buruh .....	10
2.2.2 Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh .....	12
2.2.3 Kewajiban Pekerja/Buruh .....	14
2.3 Hubungan Kerja .....	16
2.4 Pemutusan Hubungan Kerja .....	18
2.5 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh .....	20
<b>BAB 3 PEMBAHASAN</b> .....	<b>22</b>
3.1 Dasar Pertimbangan Mahkamah Konstitusi Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011 yang Membatalkan Pasal 169 Ayat (1) Huruf c Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sesuai Dengan Hak Konstitusional Pekerja/Buruh .....	22
3.2 Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 Terkait Dengan Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri .....	40
<b>BAB 4 PENUTUP</b> .....	<b>49</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>51</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manusia dalam kehidupannya memiliki kebutuhan yang beraneka ragam dan bervariasi, sehingga menuntutnya untuk berusaha dan bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedang bekerja pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberikan perintah dan mengaturnya, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Dalam dunia ketenagakerjaan berbagai konflik antara Pengusaha dan Pekerja selalu saja terjadi, selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan konflik laten dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja.

Pekerja/buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan. Sedangkan menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Angka 3 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak.

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Dengan kata lain pemerintah telah ikut campur tangan dalam memberikan perlindungan hukum. Pasal 28 D ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Kemudian pada ayat (2) juga menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Penegakan hak-hak normatif buruh dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum sepenuhnya dilaksanakan. Adanya penyimpangan mekanisme/prosedur penyelesaian perselisihan serta putusan yang tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif buruh, terutama yang berkaitan dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang paling banyak terjadi dilapangan, dimana buruh yang di PHK tidak sepenuhnya mendapatkan hak normatifnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kehadiran Mahkamah Konstitusi dalam struktur kenegaraan Indonesia berimplikasi terhadap perubahan sistem ketatanegaraan Republik Indonesia. Mahkamah Konstitusi merupakan lembaga negara yang independen, yang berarti Mahkamah Konstitusi berdiri sendiri dan tidak mendapat pengaruh dari cabang kekuasaan lainnya. Hal ini juga ditegaskan bahwa sifat dari putusan Mahkamah Konstitusi ini bersifat final dan memaksa.<sup>2</sup>

Salah satu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 58/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa bunyi ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan : “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”. Ketentuan a quo telah mengandung keragu-raguan karena penerapannya, apakah permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan pekerja/buruh dapat dikabulkan setelah pengusaha membayarkan kembali upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu seketika adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, atau dengan telah dibayarkannya upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu akan membatalkan hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

---

<sup>2</sup> Ni'matul Huda, *Politik Ketenagakerjaan Indonesia: Kajian Terhadap Dinamika Perubahan UUD 1945*, 2003, Yogyakarta, FH UII Press, Hal.223

Keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 58/PUU-IX/2011 yang didalamnya menyatakan bahwa pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) yang menyatakan bahwa : “ Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan hal tersebut, Mahkamah Konstitusi melalui surat keputusannya menyatakan bahwa Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal tersebut menimbulkan implikasi yuridis terhadap pemberlakuan undang-undang itu sendiri dan begitu juga terhadap peraturan pelaksanaannya.

Berdasarkan beberapa hal tersebut diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut secara mendalam tentang Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PEKERJA/BURUH DALAM PUTUSAN MK NO : 58/PUU-IX/2011.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah dasar pertimbangan Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011 yang membatalkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan hak kontitusional pekerja/buruh?
2. Apa akibat hukum Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011 terkait dengan perlindungan hukum pekerja/buruh yang mengundurkan diri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar dalam penulisan skripsi ini dapat memperoleh suatu sasaran yang jelas dan tepat, maka perlu ditetapkan suatu tujuan penulisan. Adapun tujuan penulisan disini yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pertimbangan Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011 yang membatalkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui akibat hukum Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011 terkait dengan perlindungan hukum pekerja/buruh yang mengundurkan diri.

#### **1.4 Metode Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan faktor penting dalam setiap penulisan karya ilmiah. Oleh karena itu, menggunakan suatu metode dalam melakukan suatu penelitian merupakan ciri khas dari ilmu pengetahuan untuk mendapatkan suatu kebenaran hukum dengan cara menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh, sehingga dalam penulisannya mendapat kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Metode penelitian dalam penulisan skripsi meliputi 4 (empat) aspek, yaitu sebagai berikut :

##### **1.4.1 Tipe Penelitian**

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum maupun prinsip-prinsip hukum guna menjawab permasalahan-permasalahan hukum yang dihadapi. Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang dipergunakan adalah yuridis normatif (*legal research*). Tipe penulisan ini merupakan penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku, yaitu dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum, seperti Undang-Undang Dasar, Undang-Undang, serta literatur yang berisi konsep teoritis yang dihubungkan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi.<sup>3</sup> Karena penulis menggunakan penelitian normatif, maka penulis juga menggunakan penelitian terhadap asas-asas hukum

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki.2014. *Penelitian Hukum*. Kencana. Jakarta. Hal. 129

terhadap kaidah-kaidah hukum, yang merupakan patokan-patokan berperilaku atau bersikap tidak pantas.<sup>4</sup>

#### **1.4.2 Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani, dengan mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar yang pada akhirnya dapat menjadi satu argumen untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi.

#### **1.4.3 Sumber Bahan Hukum**

Bahan hukum merupakan sarana untuk menganalisa atau memecahkan suatu masalah yang ada. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

##### **1.4.3.1 Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif yang artinya memiliki otoritas seperti perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah-risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>5</sup> Menurut Soetandyo Wigjosubroto yang dimaksud dengan bahan hukum primer adalah semua aturan hukum yang dibentuk oleh badan-badan pemerintahan, yang demi tegaknya akan diupayakan berdasarkan daya paksa yang dilakukan secara resmi pula oleh aparat negara.<sup>6</sup> Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

---

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, dkk.1984. *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers. Jakarta. hal 70

<sup>5</sup> Peter, *Op.Cit.* Hal 181

5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
6. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
7. Putusan Mahkamah Konstitusi No 58/PUU-IX/2011

#### **1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder menurut Soetandyo Wigjosubroto adalah juga seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku disuatu negara.<sup>7</sup> Bahkan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.<sup>8</sup>

#### **1.4.3.3 Bahan Non Hukum**

Sebagai penunjang dari sumber hukum primer dan sekunder, sumber bahan non hukum dapat berupa internet, ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi.<sup>9</sup>

#### **1.5 Analisis Bahan Hukum**

Analisis yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu metode yang mengklasifikasikan dan menganalisis untuk mendeskripsikan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menghubungkan juga dengan data-data lain yang ada. Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan penelitian hukum sebagai berikut :<sup>10</sup>

1. Mengidentifikasi fakta dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.

---

<sup>6</sup> Soetandyo Wigjosubroto.tth. *Metode Penelitian Hukum: Apa dan Bagaimana*, hal. 26

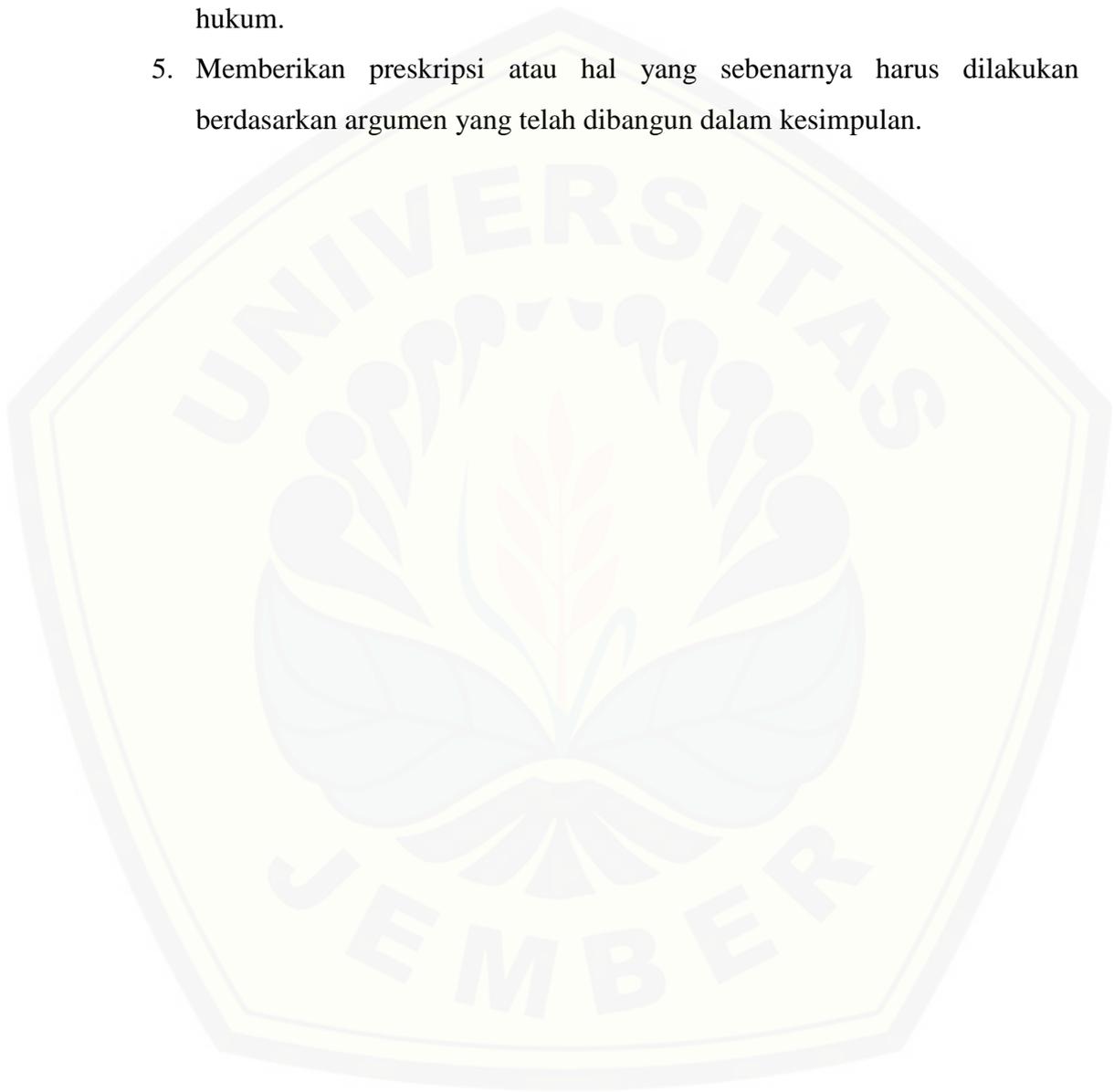
<sup>7</sup> *Ibid* hal. 27

<sup>8</sup> Peter. *op.cit.* hal. 181

<sup>9</sup> *Ibid.* hal. 164

<sup>10</sup> *Ibid* hal. 214

2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan bahan-bahan non hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi dengan permasalahan.
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan.
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum.
5. Memberikan preskripsi atau hal yang sebenarnya harus dilakukan berdasarkan argumen yang telah dibangun dalam kesimpulan.



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pekerja/Buruh

##### 2.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah pekerja/buruh sangat populer dalam dunia perburuhan, karena sudah dipergunakan sejak jaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut karyawan atau pegawai. Darwin Prints menyatakan bahwa maksud dari peristilahan tersebut mengandung makna yang sama, yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya. Pekerja/buruh adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia menurut Philipus adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan.<sup>10</sup>

Menurut Imam Soepomo, walaupun perumusan tentang pengertian pekerja/buruh agak berlain-lainan, pada dasarnya memuat unsur yang sama yaitu seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan dengan menerima upah. Sedangkan pengertian upah menurut Imam Soepomo adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut F.X. Djumialdji yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan jasa.<sup>11</sup>

Pengertian pekerja/buruh berbeda dengan pengertian tenaga kerja. Payaman Simanjutak seorang ahli ekonomi yang dikutip oleh Sendjung H.

---

<sup>10</sup> Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hal.20

<sup>11</sup> F.X Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta. 1992, Hal. 40

Manulang memberikan pengertian, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batasan umur.<sup>12</sup> Sedangkan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan ada beberapa, diantaranya sebagai berikut :

- a. Secara yuridis pekerja/buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita adalah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak;
- b. Secara sosiologis adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada tenaganya, ia terpaksa bekerja untuk orang lain. Dan majikan itulah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.<sup>13</sup>

### **2.1.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh**

Tujuan perlindungan buruh adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>14</sup> Pemerintah memberikan perlindungan hukum yang lebih kepada buruh, karena dari sisi status sosial kedudukan buruh lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha. Perlindungan buruh dalam UU No. 13 tahun 2003 secara umum ditujukan kepada semua buruh tanpa membeda-bedakan statusnya. Namun secara khusus, mengingat kodratnya sebagai manusia yang mempunyai sisi kelemahan dan kekurangan dalam keadaan dan waktu tertentu buruh perempuan, anak dan penyandang cacat mendapat perlindungan yang istimewa dibandingkan dengan buruh lainnya.

---

<sup>12</sup> Sendjung H. Manulang. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Rineka Cipta. Jakarta. 1990. hal. 131

<sup>13</sup> Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta. Jilid II. Hal. 145

<sup>14</sup> Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2007. Hal. 103

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh adalah bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.”<sup>15</sup>

## **2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja / Buruh**

### **2.2.1 Hak Pekerja / Buruh**

Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang lain maka seorang pekerja/buruh perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan sewenang-wenang orang yang membayar upahnya. Hak pekerja/buruh ini timbul bersamaan ketika pekerja/buruh mengikat dirinya pada majikan untuk melakukan suatu pekerjaan yang biasanya langsung dapat dijadikan contoh adalah hak memperoleh upah.

Hak pekerja/buruh ini hanya ada dan berlaku selama seseorang bekerja menjadi pekerja/buruh. Hak ini melekat hanya pada mereka yang bekerja. Selama seseorang menjadi pekerja/buruh, maka berhak memperoleh upah yang layak, berhak untuk tidak bekerja lembur, berhak memperoleh THR dan lain sebagainya. Ketika seorang pekerja/buruh sudah tidak lagi menjadi pekerja/buruh, hak-hak yang pernah ada padanya menjadi hilang. Pekerja/buruh tidak lagi memperoleh upah, mungkin hanya mempunyai hak untuk memperoleh pesangon.<sup>16</sup> Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

---

<sup>15</sup> Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta. Hal. 67

<sup>16</sup> TURC. 2005 *A.B.C Hak-hak Serikat Buruh*. TURC. Hal. 4

Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Menurut Darwin Prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.<sup>17</sup>

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah/gaji (pasal 1602 KUH Perdata, pasal 88 s/d pasal 97 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah);
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 3 Undang-undang Nomor. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja);
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 4 Undang-undang Nomor. 14 tahun 1969);
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 6 s/d Pasal 8 Undang-undang Nomor. 14 Tahun 1969);
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 9 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 11 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969);
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003);

---

<sup>17</sup> Darwin Prints. *Op. Cit* Hal. 22-23

8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 s/d Pasal 98 Undang-undang Nomor.13 tahun 2003);
9. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-aasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003);
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan insdustrial melalui biparti, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 s/d Pasal 115 Undang-undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Menurut Konvensi ILO 1948 ada 4 (empat) macam hak tenaga kerja yaitu hak berserikat, hak berunding kolektif, hak mogok, dan hak mendapat upah.

### **2.2.2 Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sehubungan dengan adanya kewajiban negara dalam melaksanakan hak konstitusional, negara dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat, sehingga akan muncul dua gejala, yaitu :<sup>19</sup>

1. Campur tangan pemerintah terhadap aspek kehidupan masyarakat sangat luas, dan
2. Dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan sering digunakan asas diskresi.

Berkaitan dengan pemenuhan hak-hak konstitusional pekerja/buruh, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Begitu juga didalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Guna terlaksananya hak-hak pekerja/buruh ada beberapa syarat sebagai berikut :<sup>20</sup>

1. Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan;
2. Hak dimaksud dipandang dan dirasakan oleh para pekerja/buruh sebagai sesuatu yang esensial untuk melindungi kepentingannya;
3. Adanya prosedur hukum yang diperlukan guna menuntut agar hak para pekerja/buruh itu tetap dihormati dan dilaksanakan;
4. Adanya kecakapan dari pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya;
5. Adanya sumber daya politik yang memadai yang diperlukan oleh pekerja/buruh guna memperjuangkan perwujudan hak mereka.

Untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak pekerja/buruh jelas memerlukan dukungan nyata dari berbagai pihak terutama kelompok sosial yang berakar dan memperoleh dukungan dari pekerja/buruh, yaitu:<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Adrian Sutedi, *Op.cit.*Hal 16.

<sup>20</sup> Ibid, Hal 18

<sup>21</sup> Ibid, Hal 21

1. Organisasi serikat pekerja, eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/buruh harus memahami tugas dan fungsinya serta dapat mengartikulasikannya dengan benar. Membela dan memperjuangkan hak anggota tidak harus mengganggu hak orang lain apabila melanggar peraturan;
2. Lembaga kerja sama tripartit, merupakan suatu lembaga yang sangat berperan dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Melalui lembaga ini, hubungan kerja sama ini dapat dibangun lebih erat, komunikasi yang lancar antara pekerja/buruh dan pemerintah yang merupakan syarat memecahkan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Gagasan dan pemikiran serikat pekerja/buruh dapat dikembangkan melalui forum tripartit serta upaya-upaya perbaikan kondisi kerja untuk mengurangi timbulnya *industrial conflict*. Untuk meningkatkan peran pekerja/buruh dalam forum ini, kemampuan dan pemahaman menjadi lebih penting;
3. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kedudukan lembaga ini dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh sangat menentukan, sekalipun pada kenyataannya sering juga mengecewakan pekerja/buruh;
4. Lembaga Swadaya Masyarakat, kedudukan lembaga ini sangat strategis karena merupakan lembaga non pemerintah dan lebih fokus terhadap edukasi, konsultasi maupun advokasi. Lembaga ini juga dapat memberi kritik perbaikan syarat-syarat kerja serta perbaikan pelayanan pemerintah yang lebih memperhatikan aspirasi pekerja/buruh.

### 2.2.3 Kewajiban Pekerja/Buruh

Kewajiban pekerja/buruh merupakan hak para pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban para pengusaha merupakan hak para pekerja/buruh.<sup>22</sup> Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang pengusaha dan pekerja/buruh

---

<sup>22</sup> Darwin Prints. *Op. Cit* Hal.22

nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja dapat dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan pihak yang lainnya yaitu pihak pekerja/buruh berlawanan dengan pihak pengusaha dan atau majikan. Isi yang tertuang dalam perjanjian kerja menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pekerja, sebaliknya kewajiban tersebut bagi pengusaha adalah merupakan haknya dan begitu pula sebaliknya.

Pasal 1603 KUHPerdara, mengatur mengenai kewajiban pekerja/buruh yaitu :

1. Pekerja/buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat luasnya pekerjaan harus dilakukan tidak dijelaskan dalam reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan;
2. Pekerja/buruh diwajibkan melakukan sendiri pekerjaannya, tidak bolehlah ia selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan dengan orang ketiga;
3. Pekerja/buruh diwajibkan menaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan didalam batas-batas aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan;
4. Pekerja/buruh yang tertinggal pada majikan, harus bertingkah laku enurut tertibnya rumah;
5. Pekerja/buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun untuk berbuat segala apa yang didalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang pekerja/buruh yang baik.

Disamping itu yang menjadi kewajiban-kewajiban para pekerja/buruh dalam melakukan tugasnya menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam melakukan hubungan industrial, para pekerja/buruh diwajibkan menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya dan jika ingin melakukan mogok, pekerja/buruh wajib

memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha atau instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari sebelum mogok dilaksanakan.

### 2.3 Hubungan Kerja

Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian kerja baik dalam bentuk yang sederhana yang pada umumnya dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Sendjung H. Manullang, S.H menyebutkan bahwa ada 3 faktor yang menentukan hubungan kerja yaitu :<sup>23</sup>

- a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan
- b. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha)
- c. Adanya upah

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 pengertian hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja/buruh itu dengan membayar upah.'Pada pihak lainnya' mengandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada dibawah pimpinan pihak pengusaha.<sup>24</sup> Hubungan kerja dilakukan oleh subyek hukum. Subyek hukum yang terikat dalam hubungan kerja ini adalah pengusaha dan pekerja/buruh.

---

<sup>23</sup> Sendjung H. Manulang. 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Rineka Cipta. Jakarta. hal. 91

<sup>24</sup> Imam Soepomo. 1974. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta.. Hal. 1

Pengertian pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor.13 tahun 2003 adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekrja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh didalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja/buruh. Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerja dengan baik, tanpa adanya sewenang-wenang dari salah satu pihak maka diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengadilan. Baik pemberi pekerja/buruh maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan

masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenang, hingga keserasian dan keselarasan akan terwujud.<sup>25</sup>

#### **2.4 Pemutusan Hubungan Kerja**

Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja meliputi hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Alasan dapat dibenarkan adanya PHK menurut Ridwan Halim dan Sunindhia yaitu :

1. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misal :
  - a. Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
  - b. Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan;
  - c. Menurunnya persediaan bahan dasar;
  - d. Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
2. Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula;

---

<sup>25</sup> Kertasapoetra. 1998. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Armico. Bandung. hal. 13

3. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya;
4. Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.<sup>26</sup>

Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misal :

1. Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
2. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
3. Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan. Sedangkan perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;
4. Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.<sup>27</sup>

Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial bagi pekerja/buruh serta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pemutusan hubungan kerja diupayakan harus dicegah. Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 yaitu :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah

---

<sup>26</sup> Ridwan Halim. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Pradaya Paramita. Jakarta. hal. 15

<sup>27</sup> Sunindhia. 1998. *Masalah PHK dan Pemogokan*. PT. Bina Aksara. Jakarta. hal. 23

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

### **2.5 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh**

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa dari pihak lain. Jadi, pemutusan hubungan kerja itu tidak hanya dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 169 ayat (1) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Pekerja/buruh harus hati-hati dalam menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena jika alasan-alasan yang diajukan benar-benar tidak terbukti berakibat pekerja/buruh yang bersangkutan dapat di-PHK oleh pengusaha, tanpa harus ada penetapan dan tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun penggantian hak lainnya (Pasal 169 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## BAB 3

### PEMBAHASAN

#### **3.1 Dasar Pertimbangan Mahkamah Konstitusi Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011 yang Membatalkan Pasal 169 Ayat (1) Huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sesuai Dengan Hak Kontitusional Pekerja/Buruh**

Perkara kasus ini, bermula dengan adanya permohonan pengujian materiil Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003 terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diajukan oleh pemohon melalui surat permohonan bertanggal 19 Agustus 2011, yang kemudian diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada hari Selasa tanggal 19 Agustus 2011 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 311/PAN.MK/2011 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 58/PUU-IX/2011 pada tanggal 6 September 2011 yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 29 September 2011. Latar belakang diajukannya permohonan, bermula dari adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan UUD 1945 yang dirugikan oleh Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal ini pemohon sebagai warganegara Indonesia yang bekerja sebagai buruh di PT. Megahbuana Citramasindo, berpendapat bahwa hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu hak atas kepastian hukum dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja berdasarkan Pasal 28D ayat(1) dan ayat(2) UUD 1945 telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak Pemohon untuk dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja karena adanya

tindakan pengusaha yang membayar upah tidak tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, namun tidak disertai dengan penjelasan bagaimana hak pekerja/buruh untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja karena alasan *a quo*, apabila pengusaha membayarkan kembali upah yang semula dibayar tidak tepat waktu menjadi dibayar tepat waktu.

Dari latar belakang tersebut diatas, Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan alasan sebagai berikut :

1. Bahwa dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 menegaskan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”
2. Bahwa kepastian hukum merupakan sebuah aturan yang mengatur secara jelas (tidak menimbulkan keragu-raguan) dan secara logis (tidak menimbulkan konflik norma). Kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan industrial adalah hak-hak bersifat normatif yang dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk hak untuk mendapat imbalan (upah) layak yang tidak hanya mengatur ketentuan besaran upah, tetapi juga mengatur waktu pembayarn upah yang daitur dalam BAB X, Bagian Kedua, Pasal 88 ayat (3) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk menghindari tindakan sewenang-wenang pembayaran upah yang dapat dilakukan pengusaha, agar sesuai dengan asas kepatutan.
3. Bahwa pada umumnya, pemberian upah (imbalan) kepada pekerja/buruh oleh pengusaha, diberikan paling lambat 1 (satu) bulan sekali, yang diberikan pada akhir atau awal bulan berikutnya. Akibat hukum dari terlambatnya pembayaran upah kepada pekerja/buruh, dapat menimbulkan penghukuman kepada pengusaha berupa denda sesuai dengan presentase upah pekerja/buruh, sebagaimana yang dimaksud

Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara hukum pengusaha diberikan hak untuk dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh karena :

- a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat *in casu* Pasal 158 ayat (1);
- b. Melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama *in casu* Pasal 161 ayat (1);
- c. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan *in casu* Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2);
- d. Perusahaan tutup akibat rugi atau keadaan memaksa *in casu* Pasal 164 ayat (1);
- e. Perusahaan tutup karena efisiensi *in casu* Pasal 164 ayat (3);
- f. Perusahaan pailit *in casu* Pasal 165;
- g. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun *in casu* Pasal 167 ayat (1);
- h. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan yang sah *in casu* Pasal 168;

Sedangkan, pekerja/buruh secara hukum diberikan hak untuk dapat memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha karena :

- a. Pengusaha melakukan perbuatan menganiaya, menghina, mengancam, membujuk dan/atau menyuruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perundang-undangan, tidak membayar upah tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh, memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan *in casu* Pasal 169 ayat (1);

- b. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan dan cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan *in casu* Pasal 172.
5. Bahwa Pemohon adalah pekerja/buruh yang bekerja di PT. Megahbuana Citramasindo sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) sejak tanggal 2 Januari 1998, sebagai staff pengadaan tenaga kerja yang akan dikirim keluar negeri, dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.500.000,- per bulan. Sejak bulan Juni 2009, upah pemohon tidak lagi dibayarkan tepat waktu yaitu setiap tanggal 1 bulan berikutnya, yaitu dibayarkan sebanyak 2-3 kali, antara tanggal 10 hingga 20 bulan berikutnya, yang selalu berulang-ulang terjadi setiap bulan sampai dengan bulan November 2010 atau selama 18 bulan. Atas kejadian tersebut, Pemohon berpendapat telah terjadi perselisihan antara Pemohon selaku pekerja/buruh dengan pengusaha PT. Megahbuana Citramasindo, sehingga berdasarkan kewenangan yang diberikan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemohon mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Setelah Pemohon mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PT. Megahbuana Citramasindo membayarkan upah tepat pada waktunya, setelah membayar upah tidak tepat waktu kepada Pemohon selama 18 (delapan belas) bulan. Namun, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, mengeluarkan putusan menolak gugatan Pemohon, pada tanggal 13 Juni 2011, dengan Nomor 61/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, yang amar pertimbangannya karena upah Pemohon yang semula dibayarkan tidak tepat waktu, senyatanya kini telah dibayarkan tepat waktu.
6. Bahwa bunyi ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “ Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal penguasa

melakukan perbuatan sebagai berikut : (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih". Ketentuan *a quo* telah mengandung keragu-raguan karena penerapannya, apakah permohonan PHK yang diajukan pekerja/buruh dapat dikabulkan setelah pengusaha membayarkan kembali upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu seketika adanya permohonan PHK yang diajukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial? Ataukah dengan telah dibayarkannya upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu akan membatalkan hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan PHK?

Ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, telah berupaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, dengan memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja akibat adanya tindakan pengusaha yang membayar upah tidak tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Namun dalam prakteknya, ketidakpastian hukum justru timbul manakala pekerja/buruh menggunakan hak nya untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja, karena alasan upah pekerja/buruh yang dibayar tidak tepat waktu selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut, menjadi kembali dibayar tepat pada waktunya oleh pengusaha, setelah pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibat dari tidak jelasnya penafsiran ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pemohon, maka dengan sendirinya telah mengakibatkan ketidakadilan terhadap pemohon, karena tidak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, akibat gugurnya hak mengajukan permohonan PHK, karena pembayaran upah yang semula tidak tepat waktu menjadi tepat waktu setelah diajukan

pemyelesainnya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

7. Bahwa agar ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkepastian hukum, maka sepanjang kalimat, “ Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih harus dimaknai, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Dalam pertimbangan hukum ini, Mahkamah berpendapat bahwa membayar upah pekerja/buruh merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha. Upah merupakan balasan atas prestasi pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha yang secara seimbang merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya. Kelalaian pengusaha membayar upah pekerja/buruh dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut pengusaha memenuhi kewajibannya, dan jika tidak, pekerja/buruh dapat meminta PHK sebagaimana diatur pasal *a quo*. Tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seseorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja. Upah bagi pekerja adalah penopang bagi kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Menurut Mahkamah, dengan lewatnya waktu tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu kepada pekerja, sudah cukup alasan menurut hukum bagi pekerja untuk meminta PHK. Hak ini tidak hapus ketika pengusaha kembali memberi upah secara tepat waktu setelah pelanggaran tersebut terjadi.

Hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang dapat dibenarkan adalah sesuatu yang lazim yang dikenal dengan istilah *constructive dismissal*, yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja. *Constructive dismissal* juga mencakup pengunduran diri pekerja karena pelanggaran serius yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan kontrak kerja. Alasan untuk meninggalkan pekerjaan haruslah merupakan pelanggaran terhadap kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, seperti :

1. Tidak membayar upah pekerja atau tiba-tiba menahan dan mengurangi upah pekerja secara tidak adil diluar persetujuan pekerja;
2. Memaksa pekerja untuk menyetujui perubahan dalam kondisi bekerja yang tidak ditetapkan dalam kontrak kerja seperti tiba-tiba memberitahukan bahwa pekerja yang bersangkutan harus bekerja di kota lain atau membuat pekerja memiliki giliran bekerja malam padahal dalam kontrak, pekerja hanya bekerja siang hari;
3. Adanya intimidasi, penindasan, dan penyerangan dari orang lain di tempat kerja;
4. Membuat pekerja, bekerja ditempat berbahaya yang tidak disebutkan dalam kontrak kerja;
5. Menuduh pekerja secara tidak berdasar.

Berdasarkan prinsip *constructive dismissal*, pekerja mempunyai hak untuk meninggalkan pekerjaannya sesegera mungkin tanpa harus memberikan pemberitahuan kepada pengusaha dan tindakan tersebut bila terbukti menurut hukum dianggap sebagai pemberhentian oleh pengusaha dengan syarat pekerja tersebut harus membuktikan 3 (tiga) unsur yaitu :

1. Pengusaha melakukan pelanggaran serius atas kontrak kerja;
2. Pelanggaran tersebut harus menjadi alasan mengapa pekerja/buruh tersebut dipaksa untuk berhenti;
3. Pekerja/buruh tidak melakukan apapun yang menunjukkan diterimanya pelanggaran atau perubahan dalam kondisi pekerjaan, yang berarti mereka

tidak melakukan apapun yang membuat kontrak tersebut dilanggar oleh pengusaha melalui penerimaan secara tersirat atas pelanggaran kontrak tersebut.

Kasus ketenagakerjaan yang dialami pemohon dan praktik dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diuraikan, sudah seharusnya hukum memberikan kepastian bagi pekerja/buruh atas pembayaran upahnya. Apabila kepastian dalam pembayaran upah tidak dapat diwujudkan oleh pengusaha, dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berurut-turut atau lebih, maka pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pekerja/buruh berhak menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mahkamah juga berpendapat bahwa, hak pekerja untuk mendapatkan PHK tidak terhalang oleh adanya tindakan pengusaha yang kembali membayar upah pekerja secara tepat waktu setelah adanya permohonan PHK oleh pekerja ke Pengadilan, dengan ketentuan bahwa pekerja telah melakukan upaya yang diperlukan untuk mendapatkan haknya agar upah dibayarkan secara tepat waktu namun tidak diindahkan oleh pengusaha. Hal itu untuk melindungi hak-hak Pekerja untuk mendapatkan kepastian dan perlakuan hukum yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Mahkamah menilai ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberi kepastian apakah dengan pembayaran upah secara tepat waktu oleh pengusaha kepada pekerja/buruh setelah pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut menggugurkan alasan pekerja/buruh untuk mendapatkan PHK. Kasus yang dialami oleh Pemohon ternyata di Pengadilan Hubungan Industrial, permohonan PHK dari Pemohon ditolak oleh pengadilan karena pengusaha kembali membayar upah pemohon secara tepat waktu setelah sebelumnya tidak membayar secara tepat waktu lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-

turut. Berdasarkan kenyataan tersebut, telah cukup bukti bahwa ketentuan Pasal *a quo* telah menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil dan hilangnya hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi.

Indonesia adalah negara hukum, pengakuan tersebut disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 (amandemen III) menyebutkan “ Negara Indonesia adalah negara hukum”. Ketentuan ini sebelum amandemen UUD 1945 merupakan rumusan penjelasan yang selengkapya berbunyi “ Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*rechstaat*) tidak berdasarkan kekuasaan belaka (*machstaat*)”. Inti dari negara hukum adalah asas legalitas yang merupakan sarana perlindungan bagi rakyat. Hukum diciptakan sebagai instrumen pengatur hak dan kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar.<sup>28</sup> Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum.<sup>29</sup> Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajibannya atau melanggar hak-hak subjek hukum lainnya. Dalam kondisi demikian subjek hukum yang dialnggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.

Dalam konteks hukum perburuhan, hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan hukum keperdataan yang ditandai dengan disepakatinya perjanjian kerja. Regulasi pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan merupakan tugas pemerintah untuk menciptakan suasana kondusif dalam hubungan industrial, sekaligus sebagai wujud perlindungan terhadap rakyat dalam arti luas. Tujuan perlindungan pekerja/buruh adalah untuk menjamin berlangsungnya sistim hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang

---

<sup>28</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, Hal.280

<sup>29</sup> Ibid.

kuat kepada pihak yang lemah.<sup>30</sup> Pemerintah memberikan perlindungan hukum lebih kepada pekerja/buruh, karena dari sisi status sosial kedudukan buruh lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari integrasi dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan, harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik secara materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>31</sup>

Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin perlindungan hak-hak pekerja/buruh melalui konstitusi Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1): "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum", dan Pasal 28D ayat (2): "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Untuk melaksanakan mandat konstitusi seperti tersebut di atas maka pada tanggal 25 Maret 2003 pemerintah Republik Indonesia mengesahkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwasannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, termasuk juga pranata-pranata yang wajib dipenuhi dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>30</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hal 103.

<sup>31</sup> Adrian Sutedy, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal 16.

Hak-hak Konstitusional harus dikembalikan kepada pekerja/buruh dalam hal ini pemohon, agar kedepan prinsip pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan prinsip bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Namun hal tersebut dirugikan dengan adanya Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perkara *a quo* Mahkamah Konstitusi memiliki beberapa pertimbangan hukum dalam putusannya mengenai permohonan pemutusan hubungan kerja yang dimuat dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menjadi pokok permasalahan bagi pemohon untuk meminta keadilan substantif kepada Mahkamah. Suatu keadilan yang substantif ini dapat dinilai dalam pertimbangan hukum yang dibuat Mahkamah dalam membuat putusan mengenai perkara *a quo*.

Dalam rangka memenuhi keadilan substantif untuk menyelenggarakan peradilan oleh Mahkamah, perlu dipahami apa itu keadilan substantif, Moh. Mahfud MD dalam sambutan pada buku “ 6 Tahun Mengawal Konstitusi dan Demokrasi” memberikan deskriptif mengenai keadilan substantif yaitu “....terkait dengan penegakan prinsip keadilan ini, Mahkamah mengedepankan keadilan substantif, yaitu keadilan yang lebih didasarkan pada kebenaran material daripada kebenaran formal prosedural. Dengan kata lain, apa yang secara formal-prosedural benar bisa saja disalahkan jika secara material dan substansinya melanggar keadilan. Sebaliknya apa yang secara formal-prosedural salah bisa saja dibenarkan jika secara material dan substansinya sudah cukup adil”.<sup>32</sup>

Dasar pertimbangan hukum putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011, penulis melihat pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi seluruhnya telah memenuhi keadilan substantif dan sesuai dengan hak-hak konstitusional pekerja/buruh. Dimana dasar pertimbangan Mahkamah Konstitusi adalah sebagai berikut :

---

<sup>32</sup> Rahayu Prasetyaningih, Penafsiran Konstitusi oleh Mahkamah Konstitusi Menuju Keadilan Substantif Jurnal Konstitusi Vol. III, 2011, Jakarta, hal. 145

1. Bahwa menurut Mahkamah, membayar upah pekerja merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha. Upah merupakan balasan atas prestasi pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha yang secara seimbang merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya. Kelalaian pengusaha membayar upah pekerja/buruh dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut pengusaha untuk memenuhi kewajibannya, dan jika tidak, pekerja/buruh dapat meminta PHK sebagaimana diatur pasal a quo. Tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hal hubungan kerja. Upah bagi pekerja/buruh adalah penopang bagi kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Menurut Mahkamah, dengan lewat waktu tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu kepada pekerja/buruh, sudah cukup alasan menurut hukum bagi pekerja untuk meminta PHK. Hak ini tidak putus ketika pengusaha kembali memberi upah secara tepat waktu setelah pelanggaran tersebut terjadi;
2. Bahwa dalam hukum ketenagakerjaan hak pekerja/buruh untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang dapat dibenarkan adalah sesuatu yang lazim yang dikenal dengan istilah *constructive dismissal* , yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja. *Constructive dismissal* juga mencakup pengunduran diri pekerja karena pelanggaran serius yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan kontrak kerja. Alasan untuk meninggalkan pekerjaan haruslah merupakan pelanggaran fundamental terhadap kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, seperti :

- a. Tidak membayar upah pekerja/buruh atau tiba-tiba menahan dan mengurangi upah pekerja/buruh secara tidak adil diluar persetujuan pekerja;
- b. Memaksa pekerja/buruh untuk menyetujui perubahan dalam kondisi bekerja yang tidak ditetapkan dalam kontrak kerja seperti tiba-tiba memberitahukan bahwa pekerja yang bersangkutan harus bekerja di kota lain atau membuat pekerja memiliki giliran bekerja malam padahal dalam kontrak, pekerja hanya bekerja pada siang hari;
- c. Adanya intimidasi, penindasan, dan penyerangan dari orang lain ditempat kerja;
- d. Membuat pekerja, bekerja ditempat berbahaya yang tidak disebutkan dalam kontrak kerja;
- e. Menuduh pekerja secara tidak berdasar.

Berdasarkan prinsip *constructive dismissal*, pekerja/buruh mempunyai hak untuk meninggalkan pekerjaannya sesegera mungkin tanpa harus memberikan pemberitahuan kepada pengusaha dan tindakan tersebut bila terbukti menurut hukum dianggap sebagai pemberhentian oleh pengusaha dengan syarat pekerja tersebut harus membuktikan 3 unsur yaitu : 1) Pengusaha melakukan pelanggaran serius atas kontrak kerja, 2) Pelanggaran tersebut harus menjadi alasan mengapa pekerja tersebut dipaksa untuk berhenti, 3) Pekerja tidak melakukan apapun yang menunjukkan diterimanya pelanggaran atau perubahan dalam kondisi pekerjaan, yang berarti mereka tidak melakukan apapun yang membuat kontrak tersebut dilanggar oleh pengusaha melalui penerimaan secara implisit atau secara tersirat atas pelanggaran kontrak tersebut;

3. Bahwa dengan merujuk kasus ketenagakerjaan yang dialami oleh Pemohon dan praktik dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan diatas, menurut Mahkamah, pembayaran upah tepat waktu merupakan hal yang sangat penting bagi buruh/pekerja Indonesia karena upah tersebut seringkali merupakan satu-satunya penghasilan

yang dijadikan tumpuan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya sehari-hari. Hukum sudah seharusnya memberikan kepastian bagi pekerja/buruh atas pembayaran upahnya. Apabila kepastian dalam pembayaran upah tidak dapat diwujudkan oleh pengusaha, dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pekerja/buruh berhak menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Mahkamah, hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pemutusan hubungan kerja tidak terhalang oleh adanya tindakan pengusaha yang kembali membayar upah pekerja/buruh secara tepat waktu setelah adanya permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh ke Pengadilan, dengan ketentuan bahwa pekerja telah melakukan upaya yang diperlukan untuk mendapatkan haknya agar upah dibayarkan secara tepat waktu namun tidak diindahkan oleh pengusaha. Hal itu untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian dan perlakuan hukum yang adil dan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Mahkamah menilai ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang a quo tidak memberi kepastian apakah dengan pembayaran upah secara tepat waktu oleh pengusaha kepada pekerja/buruh setelah pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut menggugurkan alasan pekerja untuk mendapatkan pemutusan hubungan kerja?

Dalam kasus yang dialami oleh pemohon ternyata di Pengadilan Hubungan Industrial, permohonan pemutusan hubungan kerja dari Pemohon ditolak oleh Pengadilan karena pengusaha kembali membayarkan upah Pemohon

secara tepat waktu setelah sebelumnya tidak membayar secara tepat waktu lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut. Berdasarkan kenyataan yang demikian, walaupun Mahkamah tidak mengadili perkara konkret, telah cukup bukti bahwa ketentuan pasal a quo telah menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil dan hilangnya hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Jalur atau cara yang dapat ditempuh berdasarkan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam upaya penyelesaian perselisihan hak atas upah antara lain :<sup>33</sup>

1. Jalur Bipartit, suatu perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari. Jika dalam perundingan bipartit dicapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Apabila perundingan bipartit ini gagal atau pengusaha menolak berunding, maka penyelesaian kemudian ditempuh melalui jalur tripartit yaitu dengan mendaftarkan ke suku dinas atau Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kabupaten atau kotamadya wilayah tempat kerja anda.
2. Jalur Tripartit, merupakan suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Untuk

---

<sup>33</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi. Mediasi hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Apabila mediasi berhasil, maka hasil kesepakatan dituangkan dalam suatu Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak terdapat titik temu, maka mediator menuangkan hasil perundingan dalam suatu anjuran tertulis dan apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut, maka salah satu pihak dapat melakukan gugatan perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial

3. Jalur Pengadilan Hubungan Industrial, jalur yang ditempuh oleh pekerja/pengusaha melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial yang mewilayahi tempat kerja dengan dasar gugatan Perselisihan Hak berupa upah pekerja/buruh yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, perselisihan hak yang terjadi yaitu tidak dibayarkannya upah pekerja/buruh secara tepat waktu. Hal tersebut bertentangan dengan aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melihat definisi pekerja/buruh yang terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dengan demikian, “bekerja” dan “upah” adalah dua hal yang saling berkaitan satu sama lainnya, sehingga upah merupakan hak setiap pekerja/buruh yang harus diperjuangkan selama pekerja/buruh menjalankan tugas-tugasnya sebagai pekerja. Namun apabila pengusaha tidak membayar upah secara

tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, sudah cukup alasan bagi pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja.

Hal tersebut diatas jelas berhubungan dengan isu konstitusional, yaitu hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja apabila mengalami pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan jaminan yang telah diberikan oleh konstitusi, yaitu melalui Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 169 ayat (1) huruf c Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi, “ pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : ... (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.”

Namun dalam praktiknya, ketidakpastian hukum justru timbul ketika buruh menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja, karena alasan upah buruh yang dibayar tidak tepat waktu selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut, menjadi kembali dibayar tepat pada waktunya oleh pengusaha, setelah buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibat dari tidak jelasnya penafsiran ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, muncullah ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi pemohon. Hal mana jelas merupakan suatu bentuk pelanggaran terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang pada intinya menjamin dan melindungi hak setiap warga negara untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil, perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan untuk dapat bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil didalam hubungan kerja.

Menurut pemohon, agar ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkepastian hukum, maka sepanjang kalimat “pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan

industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : ... (c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih” harus dimaknai bahwa buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di bagian petitum, pemohon pada pokoknya memohon agar Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, sepanjang tidak dimaknai buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Terhadap petitum itu, Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi akhirnya memutuskan mengabulkan permohonan pemohon untuk seluruhnya.

Menurut penulis dikabulkannya seluruh permohonan Pemohon oleh Mahkamah Konstitusi mengindikasikan bahwa Mahkamah Kontitusi memiliki perhatian yang serius terhadap persoalan pemenuhan hak-hak konstitusional kaum pekerja/buruh di Indonesia. Persoalan konstitusional yang dihadapkan kepada Mahkamah Konstitusi oleh Pemohon mengenai hak pekerja/buruh untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak atas pengakuan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Penulis juga beranggapan bahwa Mahkamah Konstitusi memberikan makna terhadap ketentuan-ketentuan yang menguntungkan kepentingan pekerja/buruh karena juga mengaitkan persoalan hak-hak buruh dengan kenyataan yang ada didalam masyarakat. Seperti Mahkamah Konstitusi menghendaki bahwa kepastian hukum dalam perlindungan hak-hak buruh bukan semata-mata membaca peraturan dengan menggunakan

logika peraturan, melainkan juga membaca kenyataan atau apa yang terjadi di dalam masyarakat. Seluruh pertimbangan hukum dan argumen yang dibangun oleh mahkamah dalam putusan tersebut, telah memenuhi hak-hak konstitusional pekerja/buruh dan telah memenuhi keadilan substantif.

### **3.2 Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 Terkait Dengan Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri**

Negara Indonesia telah mengatur mengenai pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar. Dalam Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, “ 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.” Putusan Mahkamah Konstitusi sejak diucapkan dihadapan sidang terbuka untuk umum, dapat mempunyai 3 (tiga) kekuatan, dimana putusan dikenal dalam teori hukum acara perdata pada umumnya dan hal ini dapat diterapkan dalam hukum acara Mahkamah Konstitusi, yaitu :<sup>34</sup>

1. Kekuatan Mengikat, sebuah putusan pengadilan bertujuan untuk menyelesaikan suatu persoalan atau sengketa dan menetapkan hak atau hukumnya. Para pihak yang telah menyerahkan perkaranya pada pengadilan berarti menyerahkan dan mempercayakan sengketanya kepada pengadilan atau hakim untuk diperiksa atau diadili. Konsekuensi yang timbul adalah pihak-pihak yang bersangkutan akan tunduk dan patuh pada putusan hakim. Putusan yang telah dijatuhkan itu haruslah dihormati oleh kedua belah pihak. Salah satu pihak tidak boleh bertindak bertentangan dengan putusan. Sebagai sebuah lembaga peradilan khusus yang dibentuk melalui konstitusi, Mahkamah Konstitusi juga mempunyai karakter

---

<sup>34</sup> Abdul Latif, *Buku Ajar Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Total Media, Yogyakarta, 2009, hal 219.

khusus. Kekhususan tersebut juga terletak pada putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat. Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili perkara konstitusi dalam tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final. Sifat putusan yang final tidak diperkenankan adanya upaya hukum lanjutan atas putusan Mahkamah konstitusi. Yang demikian dikarenakan Mahkamah Konstitusi adalah pengadilan terakhir bagi masyarakat untuk mengadukan hak konstitusionalnya. Sifat final tersebut berarti bahwa putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dalam persidangan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh;

2. Kekuatan Pembuktian, dalam proses pengadilan akan membutuhkan alat bukti sebagai sarana penemuan fakta dan kebenaran. Sebuah putusan pengadilan, khususnya putusan Mahkamah Konstitusi memiliki kekuatan pembuktian. Dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan, “ terhadap materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali. Dengan demikian putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan sebagai alat bukti yang dapat digunakan bahwa telah diperoleh kekuatan hukum yang pasti. Kekuatan hukum pasti yang terdapat dalam putusan Mahkamah Konstitusi ada dua sisi yakni positif dan negatif. Sisi positif adalah bahwa apa yang diputus oleh hakim dianggap telah benar sehingga tidak diperlukan pembuktian. Sedangkan sifat negatif adalah hakim tidak diperbolehkan memutus perkara yang pernah diajukan sebelumnya. Putusan pengadilan yang isinya menghukum dan telah memperoleh kekuatan hukum yang pasti, dapat digunakan sebagai bukti dalam perkara mengenal peristiwa yang telah terjadi;
3. Kekuatan Eksekutorial, Putusan Mahkamah Konstitusi dimaksudkan sebagai perbuatan hukum pejabat negara untuk mengakhiri sengketa yang akan meniadakan atau menciptakan hukum. Sehingga diharapkan putusan Mahkamah Konstitusi tak hanya untaian kata yang tertulis di atas kertas.

Kekuatan eksekutorial putusan Mahkamah Konstitusi adalah ketika putusan itu diumumkan.

Kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi berbeda dengan putusan pengadilan biasa, tidak hanya meliputi pihak-pihak berperkara yaitu Pemohon, Pemerintah, DPR/DPD ataupun pihak terkait yang diizinkan memasuki perkara, tetapi putusan tersebut juga mengikat bagi semua orang, lembaga negara dan badan hukum dalam wilayah Republik Indonesia. Ia berlaku sebagai hukum sebagaimana hukum diciptakan pembuat undang-undang. Hakim Mahkamah Konstitusi dikatakan sebagai *negative legislator* yang putusannya bersifat *erga omnes*, yang ditujuka kepada semua orang.<sup>35</sup>

Dalam tugas akhir ini, Putusan Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pemohon untuk seluruhnya dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai : "*Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu*".
2. Pasal 169 ayat (1) huruf c 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 sepanjang tidak dimaknai : "*Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*".

---

<sup>35</sup> Maruar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Konstitus Press, Jakarta, 2005, Hal 208.

*dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu".*

Ketentuan tersebut menurut Mahkamah Konstitusi bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, sehingga Mahkamah menyatakan mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Berbeda dengan putusan Mahkamah Agung yang bersifat *inter partes* yang hanya mengikat para pihak bersengketa dan lingkungannya merupakan peradilan umum, diperkenankan melakukan upaya hukum seperti banding, kasasi dan lainnya. Putusan Mahkamah Konstitusi meniadakan satu keadaan hukum atau menciptakan hak atau kewenangan tertentu akan membawa akibat tertentu yang mempengaruhi satu keadaan hukum atau hak dan/atau kewenangan. Jika Menyangkut pengujian undang-undang (*judicial review*), sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi berbunyi, “ Undang-Undang yang diuji oleh Mahkamah Konstitusi tetap berlaku, sebelum ada putusan yang menyatakan bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Artinya, putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan satu Undang-Undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar dan tidak mempunyai kekuatan mengikat, tidak boleh berlaku surut. Akibat (implikasi) hukum yang timbul dari putusan itu, dihitung sejak putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum. Oleh karenanya, akibat hukum yang timbul dan berlakunya satu Undang-Undang sejak diundangkan sampai diucapkannya putusan yang menyatakan Undang-Undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, tetap sah dan mengikat.<sup>36</sup>

Sebagaimana diketahui eksistensi Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga judicial, meski sudah memberi dampak perubahan hukum bagi masyarakat. Namun, masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui baik kewenangan, pelaksanaan maupun implikasi putusannya.

---

<sup>36</sup> Abdul Latif, *op. Cit*, Hal 224

Pasal 57 ayat (1-3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 disebutkan :

- 1) Putusan Mahkamah Konstitusi yang amar putusannya menyatakan bahwa materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian Undang-Undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- 2) Putusan Mahkamah Konstitusi yang amar putusannya menyatakan bahwa pembentukan Undang-Undang dimaksud tidak memenuhi ketentuan pembentukan Undang-Undang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- 3) Putusan Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan permohonan pemohon wajib dimuat dalam Berita Negara dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak putusan diucapkan.

Jika melihat putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka dikategorikan masuk kedalam jenis putusan *declaratoir constitutief*. *Declaratoir* artinya putusan dimana hakim sekedar menyatakan apa yang menjadi hukum, tidak melakukan penghukuman. Hal ini bisa dilihat pada amar putusan pengujian undang-undang yang menyatakan bahwa materi muatan, ayat, pasal dan/atau bagian undang-undang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Bersifat *constitutif* artinya suatu putusan yang menyatakan tentang ketiadaan suatu keadaan hukum dan/atau menciptakan satu keadaan hukum yang baru.<sup>37</sup>

Kalau pemerintah atau lembaga negara lain tidak mematuhi putusan tersebut dan justru masih tetap memperlakukan Undang-Undang yang telah dinyatakan Mahkamah Konstitusi tidak mempunyai kekuatan mengikat, hal itu merupakan suatu tindakan yang pengawasannya ada dalam mekanisme hukum dan tatanegara itu sendiri. Perbuatan yang dilakukan atas dasar Undang-Undang yang sudah dinyatakan batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat adalah merupakan perbuatan melawan hukum. Jika konsekuensi hukum yang

---

<sup>37</sup> Ibid, Hal. 197-199.

terjadi berupa kerugian finansial, aparat negara atau lembaga negara tersebut akan menanggung akibat hukum yang bersifat pribadi (*personal liability*).<sup>38</sup>

Pada tanggal 16 Juli 2012 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan Nomor 58/PUU-IX/2011 yang pada intinya berhubungan dengan permohonan pemutusan hubungan kerja oleh buruh karena tidak dibayarkannya upah secara tepat waktu (uji materiil) Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut dikeluarkan sehubungan dengan gugatan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang bekerja di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia.

Pemohon pada saat itu menggugat Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak konstitusional Pemohon untuk mendapatkan kepastian hukum dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, telah dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak Pemohon untuk dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja karena adanya tindakan pengusaha yang membayar upah tidak tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, namun tidak disertai dengan penjelasan bagaimana hak pekerja/buruh untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha membayarkan kembali upah yang semula dibayar tidak tepat waktu menjadi dibayar tepat waktu. Pemohon merasa dirugikan dengan berlakunya pasal tersebut yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, “Setiap Orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Pemohon menganggap bahwa kepastian hukum merupakan sebuah hak konstitusional yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu hak atas kepastian hukum dan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

---

<sup>38</sup> Ibid, Hal. 207

Pada dasarnya pengusaha harus membayar upah pekerja/buruh tepat pada waktu yang telah diperjanjikan. Jika pengusaha terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah, maka pengusaha akan dikenai denda. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup yang layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 diatur dengan Peraturan Pemerintah.<sup>39</sup>

Permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh yang dikarenakan keterlambatan pembayaran upah, berakibat pada perusahaan yang tidak memberikan upah atau terlambat membayar upah pekerja/buruh, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi denda yang diatur dalam Pasal 55 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. “ Bahwa pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah dikenai denda dengan ketentuan:

- a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1 % (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

---

<sup>39</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengenaan denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Dari uraian diatas jelas bahwa upah merupakan komponen yang penting dan pokok dalam hubungan industrial, sehingga Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 memberikan perlindungan hukum atas upah pekerja/buruh.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja juga berakibat pada pengusaha yang diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

1. Perhitungan uang pesangon 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. Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :
  - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 bulan upah;
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 bulan upah;
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang 18 (delapan belas) tahun, 6 bulan upah;
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 bulan upah;
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi :
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana 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 sama.

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Dengan kata lain putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 berdampak pada pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan, tidak lagi disyaratkan harus 3 (tiga) bulan berturut-turut.

## BAB 4

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah, yakni :

1. Dalam *ratio decidendi* Mahkamah pada putusan *a quo* pertimbangan Mahkamah Konstitusi telah menjamin hak-hak konstitusional pekerja/buruh. Permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas adanya pelanggaran konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, sepanjang tidak dimaknai buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pengusaha yang tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, yang keterlambatan upah dimaksud pernah terjadi sebelum buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mahkamah Kontitusi memiliki perhatian yang serius terhadap persoalan pemenuhan hak-hak konstitusional kaum pekerja/buruh di Indonesia. Persoalan konstitusional yang dihadapkan kepada Mahkamah Konstitusi mengenai hak pekerja/buruh untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak atas pengakuan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum telah memenuhi hak konstitusional maupun hak substantif pekerja/buruh.
2. Dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada awalnya tidak mengatur secara jelas mengenai pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja, apakah pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja setelah pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau

lebih, atau pekerja/buruh tetap bisa mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja meskipun perusahaan kembali membayar upah secara tepat waktu. Permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas adanya pelanggaran konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana hak pekerja/buruh untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak atas pengakuan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dipertanyakan dengan adanya Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dengan adanya *judicial review* terhadap pasal *a quo* Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 yang berdampak dikenakannya sanksi denda terhadap pihak perusahaan dan dalam hal pemutusan hubungan kerja juga berakibat pada pengusaha yang diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

#### 4.2 Saran

1. Meskipun peraturan Undang-undang telah dibuat namun masih terdapat kekurangan dimana standart dan bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh dirasa kurang memenuhi hak-hak mereka. Maka disarankan agar perhatian lebih pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya.
2. Kedepan sangat diharapkan adanya ketegasan dalam penjatuhan sanksi terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah secara tepat waktu, serta mengutamakan pemenuhan hak - hak pekerja/buruh yang dilanggar.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku Teks

- Djumialdji , F.X. 1992. *Perjanjian Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara, Jakarta.
- Halim, Ridwan. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Pradaya Paramita, Jakarta.
- Huda, Ni'Matul. 2003. *Politik Ketatanegaraan Indonesia: Kajian terhadap Dinamika Perubahan UUD 1945*. FH UII Press, Yogyakarta.
- Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Kertasapoetra. 1998. *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*. Armico, Bandung.
- Khakim, Abdul. 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Latif, Abdul. 2009, *Buku Ajar Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*. Total Media, Yogyakarta.
- Manulang, H. Sendjung. 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2008. *Penelitian Hukum*. Kencana, Jakarta.
- Prints, Darwin. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rahayu Prasetianingsih, 2011. *Penafsiran Konstitusi oleh Mahkamah Konstitusi Menuju Keadilan Substantif Jurnal Konstitusi Vol. III*, Jakarta.
- Ridwan HR. 2006, *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siahaan, Maruar. 2005, *Hukum Aacara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. Konstitus Press, Jakarta.
- Soekanto , Soerjono dkk. 1985. *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Soepomo , Imam. 1974. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta.
- Sunindhia. 1998. *Masalah PHK dan Pemogokan*. PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta.
- TURC. 2005 *A.B.C Hak-hak Serikat Buruh*. TURC.
- Wigjosubroto, Soetandyo.tth. *Metode Penelitian Hukum: Apa dan Bagaimana*.Kencana.Jakarta.

**B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

Putusan Mahkamah Konstitusi No 58/PUU-IX/2011.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

