

**PERLINDUNGAN HAK ASASI
TENAGA KERJA DAN PEKERJA ATAU
BURUH DITINJAU DARI PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI
Nomor : 37/PUU-IX/2011**

Tiara Oliviarizky Toersina, Berliyan Budi Intiyas dan Anik Tri Haryani
Staf Pengajar FH Universitas Merdeka Madiun

ABSTRACT

Petition for judicial review of Article 155 paragraph (2) of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower is intended to provide protection to de facto and de jure to the parties who have been harmed his constitutional rights associated with the imposition of Article 155 paragraph (2) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. With the Decision of the Constitutional Court Number: 37/PUU-IX/2011 expected legal certainty associated with the implementation issues in the field when the deviation occurs where the employer does not fulfill their obligations regarding payment of wages for the workers' dispute with the company.

Keywords : *manpower, payment of wages, constitution*

A. PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga sebagai konsekuensinya, Negara Kesatuan Republik Indonesia diwajibkan untuk menjamin, melindungi, serta memenuhi hak-hak

warga negaranya melalui konstitusinya, yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Salah satunya adalah hak atas kepastian hukum dan hak atas perlindungan yang layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Sedangkan dalam Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pada tanggal 16 September 2011, Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan pengujian Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pekerja atau buruh dengan pengusaha selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) belum ditetapkan.¹ Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. Permohonan pengujian Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan secara *de facto* dan *de jure* kepada para pihak yang telah dirugikan hak-hak konstitusionalnya terkait dengan pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut sebagai akibat dari tidak adanya penafsiran yang tegas dan jelas terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas, maka para pihak dalam hubungan industrial, baik itu pengusaha maupun buruh, harus tetap melaksanakan kewajiban, sehingga di sisi lainnya para pihak juga masih

1 "Mahkamah Konstitusi Kabulkan Permohonan Gugatan Undang-Undang Ketenagakerjaan", www.djpp.depkumham.go.id, diakses tanggal 23 September 2011.

harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara dan menunggu turunnya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun yang dimaksud dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga yang memiliki tugas dan kewenangan untuk menerima, memeriksa, dan memutus terjadinya perselisihan hubungan industrial mulai dari instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan (Disnakertrans) sampai dengan Pengadilan Hubungan Industrial.² Sedangkan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial itu sendiri berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan untuk mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri memiliki struktur penyelesaian secara bertahap atau bertingkat, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa salah satu pihak atau para pihak yang menolak anjuran dari Disnakertrans dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat sampai akhirnya diperoleh suatu putusan yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan tersebut.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus

2 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011.

perkara di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan ketentuan yang tersebut di atas, dalam hal terjadinya perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pada waktu keputusan peradilan tingkat pertama tidak diterima atau diajukan upaya kasasi dan seterusnya, maka keputusannya belum bersifat final atau berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).³

Namun apabila dicermati kembali ketentuan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh hak-haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diputus (*in kracht van gewijsde*). Hal tersebut terjadi mengingat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupaya memberikan jaminan dan perlindungan bagi buruh untuk tetap menerima upahnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berlangsung, padahal putusan itu sendiri bersifat *in kracht van gewijsde* bisa terjadi di pengadilan hubungan industrial ataupun sampai dengan putusan kasasi atau peninjauan kembali di Mahkamah Agung. Namun pada prakteknya, dalam proses pengadilan hubungan industrial terdapat adanya penafsiran mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja beserta hak-hak lainnya selama proses persidangan berlangsung. Ada yang menafsirkan upah selama proses pengadilan hubungan industrial hanya pada tingkat pengadilan hubungan industrial, tetapi ada juga yang menafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap.

3 *Ibid.*

B. PEMBAHASAN

1. Pemenuhan Hak dan Kewajiban antara Tenaga Kerja dan Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha Selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berlangsung Sebelum Dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011.

Riwayat timbulnya hubungan ketenagakerjaan di Indonesia dimulai dengan peristiwa pahit, yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh orang maupun penguasa saat itu.⁴ Para pekerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Riwayat hukum ketenagakerjaan tersebut diawali dengan zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi.⁵

Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain.⁶ Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai yang mana si pemberi gadai berhak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Sedangkan peruluran adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun atau ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun atau ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan apabila ia meninggalkannya maka ia akan kehilangan hak atas kebun tersebut.

4 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 3.

5 *Ibid.*, hlm. 1.

6 *Ibid.*, hlm. 2.

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas perikemanusiaan.⁷ Rodi digunakan untuk segala macam keperluan, seperti mendirikan pabrik, jalan, untuk pengangkutan barang dan sebagainya, serta untuk pekerjaan lainnya bagi kepentingan pegawai Kompeni

Poenale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar.⁸ Untuk menjamin perusahaan mendapatkan buruh yang tetap dapat melakukan pekerjaan, maka di dalam *Algemeen Politie Strafreglement* dicantumkan ketentuan (Stb. 1872 No. 111) yang menetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda antara Rp. 16,- sampai dengan Rp. 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 hingga 12 hari. Pelaksanaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan inilah yang disebut dengan Poenale Sanksi.

Setelah mengalami tahap demi tahap timbulnya hubungan ketenagakerjaan, maka pemerintah kemudian melakukan intervensi melalui peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan mandat konstitusi tentang hak atas pekerjaan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 maupun hak-hak terkait lainnya dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, maka pada tanggal 25 Maret 2003 Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003. Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hak dan kewajiban dalam suatu hubungan industrial sekaligus juga mengatur tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam hal terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial

7 *Ibid.*, hlm. 2 - 3.

8 *Ibid.*, hlm. 3.

Namun dalam perkembangannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ternyata terdapat adanya potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam perolehan hak-haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diputus (*in kracht van gewijsde*) yang tertuang dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu contoh perkara sebagai akibat dari ketidakjelasan penafsiran Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah Putusan dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 07/G/2008/PHI.Smda antara PT. Total E&P Indonesia dengan Ir. Rommel Ginting jo Putusan Kasasi Nomor : 839 K/PDT.SUS/2008 pada tanggal 11 Februari 2009.⁹

Pada Putusan Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 07/G/2008/PHI.Smda menyatakan bahwa pengadilan mengabulkan tuntutan provisi dari Penggugat serta memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulan sebesar Rp 31.884.090,- (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu sembilan puluh rupiah) sejak bulan November 2007 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap. Merujuk pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sepatutnya dan berdasarkan hukum bahwa putusan tersebut di atas mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) pada saat keluarnya Putusan Kasasi Nomor : 839 K/PDT.SUS/2008 pada tanggal 11 Februari 2009 dalam perkara *a quo*. Namun ternyata mengenai pengertian mempunyai kekuatan hukum tetap ditafsirkan berbeda oleh pihak pengusaha. Pihak pengusaha dalam hal ini, pihak PT. Total E&P Indonesia belum juga membayarkan hak-hak pekerja yang bersangkutan karena adanya perbedaan penafsiran tentang putusan yang berkekuatan hukum tetap. Perusahaan beranggapan bahwa yang dimaksud dengan *in kracht van gewijsde* adalah saat keluarnya keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor

9 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011.

07/G/2008/PHI.Smda, pada bulan April 2007. Selain persoalan tersebut, ternyata masih banyak pihak yang berpendapat bahwa upah proses hanya sampai keluarnya putusan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial dengan alasan hakim kasasi hanya berwenang untuk mengkaji penerapan hukum terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial itu saja. Bahkan beberapa hakim ada yang berpendapat bahwa alasan upah proses hanya sampai keluarnya putusan tingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial, karena apabila pengusaha dibebankan kewajiban untuk membayar upah selama proses persidangan berlangsung sampai pada tingkat kasasi dinilai tidak adil oleh hakim. Sebagai contoh lainnya terdapat dalam Putusan Perkara Nomor : 078 K/PDT.SUS/2010 upah proses hanya dihitung sampai proses Pengadilan Hubungan Industrial saja. Sehingga dengan tidak adanya penafsiran secara tegas ketentuan Pasal 155 ayat (2) mengakibatkan ketidakpastian hukum.¹⁰

2. Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011

Salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah hak uji peraturan perundang-perundangan terhadap Undang-Undang Dasar 1945. Hak uji ada 2 (dua) jenis, yaitu hak uji formil dan hak uji materiil.¹¹ Hak uji formil adalah wewenang untuk menilai, apakah suatu produk legislatif, seperti undang-undang misalnya terjelma melalui cara-cara (*procedure*) sebagaimana telah ditentukan atau diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku ataukah tidak. Sedangkan yang dimaksud dengan hak uji materiil diartikan sebagai wewenang untuk menyelidiki dan kemudian menilai, apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya, serta apakah suatu kekuasaan tertentu (*verordenende macht*) berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu.

10 *Ibid.*

11 Sri Soemantri, *Hak Uji Materiil di Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 6.

Hak uji, baik formil maupun materiil, diakui keberadaannya dalam sistem hukum kita, sebagaimana terdapat dalam konstitusi Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi". Sedangkan pengaturan mengenai kewenangan hak uji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar tersebut terdapat dalam Pasal 24C Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum. Selanjutnya Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengatur secara hierarki bahwa kedudukan Undang-Undang Dasar 1945 lebih tinggi dari undang-undang, oleh karenanya setiap ketentuan undang-undang tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Maka jika terdapat ketentuan dalam undang-undang yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, maka ketentuan undang-undang tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut jelas bahwa Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan untuk melakukan pengujian

secara materiil, yaitu untuk melakukan pengujian sebuah produk undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Pada tanggal 25 Maret 2003, Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003. Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hak dan kewajiban dalam suatu hubungan industrial sekaligus juga mengatur tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam hal terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial. Salah satu pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 155 ayat (2) menyatakan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka para pihak dalam hubungan industrial (baik itu pengusaha maupun buruh) harus tetap melaksanakan kewajiban-kewajibannya, sehingga di sisi lainnya para pihak juga masih harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkara dan menunggu turunnya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri memiliki struktur penyelesaian secara bertahap atau bertingkat, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa salah satu pihak atau para pihak yang menolak anjuran dari Disnakertrans dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat sampai akhirnya diperoleh suatu putusan yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan tersebut. Dalam hal terjadinya perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pada waktu keputusan peradilan tingkat pertama tidak diterima atau diajukan upaya kasasi dan seterusnya, maka keputusannya belum bersifat final atau berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Apabila ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam perolehan hak-haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diputus (*in kracht van gewijsde*). Hal ini terjadi dengan mengingat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) berupaya memberikan jaminan dan perlindungan bagi buruh untuk tetap menerima upahnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berlangsung, padahal putusan itu sendiri bersifat *in kracht van gewijsde* bisa terjadi di pengadilan hubungan industrial ataupun sampai dengan putusan kasasi atau peninjauan kembali di Mahkamah Agung.

Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinilai bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 karena berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Adapun Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Bahwa pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, mengingat tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausula "belum ditetapkan".

Sehingga berdasarkan ketentuan dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut *a quo* mengandung makna, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka :¹²

12 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011.

- a. Pekerja tetap memperoleh hak-haknya dan wajib bekerja, dan apabila pekerja tidak bekerja bukan atas kemauan pekerja tapi atas kemauan pengusaha maka pengusaha wajib juga membayarkan hak-hak pekerja.
- b. Pengusaha berhak mempekerjakan pekerja dan wajib membayar upah pekerja.

Masalah ketidakpastian hukum justru timbul manakala putusan perselisihan hubungan industrial tidak tercapai *in kracht van gewijsde* dalam peradilan tingkat pertama atau pengadilan hubungan industrial, di mana para pihak mengajukan upaya hukum pada tingkatan yang lebih tinggi (Mahkamah Agung). Bahwa yang dimaksud dengan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) adalah Putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap artinya bahwa terhadap putusan tersebut telah tidak ada lagi upaya hukum, atau dapat juga masih ada upaya hukum akan tetapi oleh para pihak upaya hukum tersebut tidak ditempuh dan telah lewat tenggat waktu yang ditentukan oleh undang-undang.¹³ Putusan pengadilan hubungan industrial dianggap berkekuatan hukum apabila :¹⁴

- a. Putusan itu mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.
- b. Para pihak tidak mengajukan kasasi dalam waktu 14 hari kerja sejak putusan dibacakan atau sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. Mahkamah Agung memutus permohonan kasasi dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi diterima. Putusan yang diajukan kasasi dinyatakan berkekuatan hukum tetap apabila hakim kasasi telah memutus permohonan itu. Putusan kasasi dapat dieksekusi melalui pengadilan hubungan industrial apabila Tergugat tidak

13 Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*, (Jakarta : Prestasi Pustakaraya, 2010), hlm. 367.

14 Juanda Pangaribuan, *Tinjauan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta : PT. Bumi Initama Sejahtera, 2010), hlm. 162.

melaksanakan secara sukarela. Peninjauan Kembali tidak menunda pelaksanaan putusan. Meskipun demikian, sulit melaksanakan putusan yang berkekuatan hukum tetap bila Tergugat mengajukan Peninjauan Kembali. Karena itu kadang kala Peninjauan Kembali diajukan bukan untuk membatalkan putusan kasasi tetapi untuk menghalang-halangi eksekusi.

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, agar Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkepastian hukum untuk perselisihan hubungan industrial berupa Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka kalimat "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan" harus ditafsirkan selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, kewajiban pekerja untuk bekerja dan hak pengusaha untuk membayarkan upah adalah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap. Dengan kata lain, seandainya terhadap putusan pengadilan hubungan industrial, salah satu pihak mengajukan upaya hukum kasasi, maka baik pekerja maupun pengusaha tetap harus menjalankan hak dan kewajibannya.

Setelah Mahkamah Konstitusi memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan ahli dari para Pemohon, serta bukti-bukti surat atau tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah Konstitusi berpendapat sebagai berikut :¹⁵

- a. Pengujian konstitusional frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan menyatakan frasa "belum ditetapkan" konstitusional bersyarat sepanjang frasa "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap.

15 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011.

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari pemutusan hubungan kerja. Seandainya pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum (vide Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selama masa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses pemutusan hubungan kerja, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial tersebut, meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

- Perselisihan Hubungan Industrial, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap. Apabila frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi para pihak tentang makna frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Hanya putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan yang langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada saat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan permohonan kasasi sehingga putusannya apabila dimohonkan kasasi baru memperoleh kekuatan hukum tetap setelah adanya putusan Mahkamah Agung (vide Pasal 56 juncto Pasal 109 dan Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- d. Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, menurut Mahkamah Konstitusi perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa "belum ditetapkan" *a quo*, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah Konstitusi, frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial

ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap.

Berdasarkan beberapa pertimbangan di atas, Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa permohonan para Pemohon tersebut terbukti dan beralasan menurut hukum sehingga kemudian Mahkamah Konstitusi memutuskan :¹⁶

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon.
2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap.
3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) 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 belum berkekuatan hukum tetap.
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

16 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011.

3. **Pemenuhan Hak dan Kewajiban antara Tenaga Kerja dan Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha Selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berlangsung Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011.**

Pada hari Senin tanggal 19 September 2011, Mahkamah Konstitusi akhirnya mengabulkan gugatan terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tersebut mempertegas ketentuan tentang pembayaran upah selama pekerja bersengketa dengan perusahaan. Penegasan oleh Mahkamah Konstitusi tersebut dapat membantu para hakim di Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutuskan perkara mengenai upah selama pekerja bersengketa dengan perusahaan. Penegasan tersebut juga penting bagi pekerja agar antara pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang sejajar. Sehingga para pekerja memperoleh jaminan dan kepastian hukum soal hak-hak konstitusional mereka.

Pengujian Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinilai dapat memberikan kepastian hukum. Selama ini, dalam pelaksanaan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terjadi adanya penyimpangan dimana pengusaha tidak menjalankan kewajibannya tentang pembayaran upah selama pekerja bersengketa dengan perusahaan. Sehingga pengujian Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya terkait dengan persoalan implementasi di lapangan. Bukan mengenai norma Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tentang pengujian Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tersebut mempertegas ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah selama pekerja bersengketa dengan perusahaan.
2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 dinilai dapat memberikan kepastian hukum terkait dengan persoalan implementasi di lapangan saat terjadi adanya penyimpangan dimana pengusaha tidak menjalankan kewajibannya tentang pembayaran upah selama pekerja bersengketa dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumialdji, F. X., 1987. *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Husni, Lalu, 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pangaribuan, Juanda, 2010. *Tinjauan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta : PT. Bumi Initama Sejahtera.
- Prinst, Darwan, 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*, Bandung : PT. Citra Aditya Bhakti.
- Soemantri, Sri, 1997. *Hak Uji Materiil di Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, Imam, 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan.
- _____, 2001. *Hukum Perburuhan : Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Djambatan.
- Tutik, Titik Triwulan, 2010. *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*, Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.