BAB I

Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/Puu-Ix / 2011 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

A. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia bekerja, baik pekerjaanyang diusahakan maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lainmaksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberiperintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yangmemberikan pekerjaan tersebut.[1] Hal ini melahirkan hubungan perburuhan. Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono perselisihan antara pekerja/buruh karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan oleh karena:

[1] H. Zainal Asikin, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasardasar Hukum Perburuhan,* PT. Raja Grasindo Persada, 1993, hal. 1.

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum.

2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda. Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:
    1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan;
    2. Terjadi karena ketidaksepemahaman dalam bentuk perubahan syarat-syarat kerja.[2]

Peraturan perundangan yang berkaitan dengan proses penyelesaian perburuhan yang pernah diberlakukan di Indonesia adalah melalui UU Darurat Nomor 16 Tahun 1951 yakni melalui perantaraan, memberi putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih. Jika usaha Menteri Perburuhan itu tidak berhasil, perselisihan diserahkan kembali kepada panitia pusat. Cara penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957 yang berpegang pada suatu asas musyawarah untuk mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal tidak dicapainya perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian

[2] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 41-42.

para pihak maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perburuhan.[3]

Bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin, melindungi, serta memenuhi hak-hak warga negaranya melalui konstitusinya yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Beberapa diantaranya 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 berbunyi, ”Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” dan Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi ”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Lebih lanjut, pemerintah Republik Indonesia juga telah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, sebagai bagian dari perlindungan hak asasi tenaga kerja dan pekerja/buruh. 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, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri telah mengeluarkan dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

[3] Zaeni Asyhadie , *op.cit*, hal. 201.

Ketenagakerjaan, yang tercatat dalam Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003.

Bahwa tujuan dari dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagaimana disebut dalam pertimbangannya :

a. Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;

c. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;

d. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[4]

Bahwa salah satu pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 155 ayat (2) berupaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial yang masih berproses dipengadilan

[4] *http://www.mahkamahkonstitusi.go.id*.Jan.10,2012

untuk tetap menjalankan kewajibannya masing-masing, sampai dengan ditetapkan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: *"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."*[5]

Bahwa dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* mengandung makna, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka:

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.

Bahwa tidak adanya penafsiran yang tegas terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* utamanya terhadap frasa "belum ditetapkan", berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan dilanggarnya hak atas rasa adil bagi para pekerja, dengan mengingat bahwa putusan perselisihan hubungan industrial bisa *in kracht* pada pengadilan tingkat pertama (pengadilan hubungan industrial dan/atau *in kracht* pada tingkatan Kasasi (Mahkamah Agung).

---

[5] UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan adalah lembaga yang memiliki tugas dan kewenangan untuk menerima, memeriksa, dan memutus terjadinya perselisiha hubungan industrial mulai dari instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan (disnakertrans) sampe pengadilan hubungan industrial.[6]

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 2 tahun 2004 tentanenyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) Disebutkan:

"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanyperselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".[7]

Maka dari itu dalam hal ini para pemohon drg. Ugan Gandar (Pemohon 1), Ir. Eko Wahyu (Pemohon II), dan Ir. Rommel Antonius Ginting (Pemohon III) mengajukan permohonan *Judicial Review* untuk pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama pasal 155 ayat (2) tersebut, para pemohn merasa hak konstitusinya dirugikan oleh ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bahwa sebagaimana hak konstitusi terdapat pada Undang-Undang Dasar 1945 diantaranya meliputi hak untuk mendapat kepastian

[6] *http://www.mahkamahkonstitusi.go.id*.Jan.10,2012

[7] UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

hukum, dan hak mendapat atas pekerjaan dimana terdapat dalam pasal 28 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Dasar 1945. Kerugian yang diderita pemohon adalah perorangan Warga Negara Indonesia yang juga adalah pekerja dan ekspekerja yang tergerak berniat dan memiliki kepedulian yang tinggi untuk menegakan hak-hak para pekerja di Indonesia bagi terpenuhinya perlindunga dan penegakan keadilan sosial, hukum, dan HAM.

Dari latar belakang diatas, Penulis ingin melakukan analisis dalam bentuk skripsi dengan judul "Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/Puu-Ix / 2011 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana dasar alasan pemohon mengajukan *Judicial Review* pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana dasar pertimbangan Hakim Konstitusi memutus mengabulkan permohonan pemohon dalam pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui latar belakang dimohonkanya dilakukan *Judicial Review* terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim konstitusi dalam memutus mengabulkan permohonan para pemohon sepenuhnya.
3. Untuk mengetahui akibat putusan hakim konstitusi dalam memutus pelaksanaan penanganan sengketa antara pengusaha dengan pekerja.

D. Tinjauan Pustaka

Kewenangan *Judicial Review* Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 ada ditangan Mahkamah Konstitusi.

Judicial Review adalah salah satu upaya hukum yang ditempuh oleh Warga Negara Indonesia yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi dengan tujuan untuk melakukan pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang dianggap berpotensi untuk merugikan hak konstitusional Warga Negara Indonesia.

Pembentukan Mahkamah Konstitusi menandari era baru dalam sistem kekuasaan kehakiman di Indonesia. Beberapa wilayah yang tadinya tidak tersentuh pleh hukum, seperti masalah *Judicial Review* terhadap Undang-

Undang, sekarang dapat dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasca Amandemen.[8]

Pada masa orde baru, konsep *Judicial Review* dicoba dirintis dan diakomodasi dalam berbagai Peraturan Perundang-Undangan seperti dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, TAP MPR Nomor III/MPR/1978 tentang Kedudukan Dan Hubungan Tata Kerja Lembaga Tertinggi Negara dengan atau antara Lembaga-Lembaga Tinggi Negara, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Namun kesemuanya masih jauh dari memadahi karena hanya mengatur tentang uji materi terhadap peraturan perundang-undangan dibwah undang-undang.[9]

Jadi sebelum terbentuknya Mahkamah Konstitusi, belum dikenal istilah *Judicial Review*. Oleh kareana itu, pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945 belum bisa dilakukan. Adapun lembaga tertinggi negara yang berwenang melakukan *Judicial Review* pada saat itu adalah Mahkamah Agung. Itupun kewenanganya dibatasi oleh Undang-Undang Nommor 14 Tahun 1970 Pasal 26 ayat (1) dan hanya berwenang untuk melakukan pengujian terhadap Peraturan Perundang-Undangan dibwah Undang-Undang.

Mahkamah Konstitusi berdasarkan pasal 24C ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Reepublik Indonesia Tahun 1945

[8] Bambanag Sutiyoso, *Tata Cara Penyelesaian Sengketa di Lingkungan Mahkamah Konstitusi*,UII Press, Yogyakarta 2009, hal.1

[9] Ibid,hal.2.

mempunyai empat wewenang dan satu kewajiban. Adapun kewenanganya adalah:

a. Menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
b. Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenaganya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
c. Memutus pembubaran partai politik;
d. Memutus perselisihan hasil pemilihan umum.[10]

Wewenang Mahkamah Konstitusi dalam mengguji Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi. Melalui Undang-Undang tersebut ditegaskan bahwa Undang-Undang yang dapat dimohonkan untuk diuji adalah undang-undang yang diundnagkan setelah perubahan Undang-Undang Dasar Negara Perublik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan kewajiban Mahkamah Konstitusi adalah memberikan putusan atas pendapat DPR bahwa Presiden dan/ atau Wakil Presiden diduga telah melakukan pelanggaran hukum berupa penghianatan terhadap negara, korupsi, penyuapan, tindak pidana berat lainya, atau perbuatan tercela, dan/ atau tidak lagi ,memenuhi syarat sebagai Presiden dan/ atau Wakil Presiden sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[10] Ibid, hal. 3.

Setiap undang-undang yang telah disahkan pada pokonya telah mencerminkan kehendak mayoritas rakyat ndonesia, karena DPR dan Presiden yang telah membahas dan menyetujuinya bersama memang mendapatkan mandat langsung dari rakyat untuk menjalankan tugasnya yaitu membentuk dan mengesahkan undang-undang. Tetapi undang-undang hanya mencerminkan kehendak politik DPR bersama Presiden, yang belum tentu sama dengan kehendak seluruh rakyat yang berdaulat. Kehndak seluruh rakyat tercermin dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai produk MPR sebagai lembaga permusyawaratan rakyat, bukan tercermin dalam undang-undang yang hanya mencerminkan kehendak politik DPR yang ditentukan berdasakan prisip “rule by majority” tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dan norma keadilan yang lebih tinggi derajatnya yang terkandung dalam konstitusi. Karena itu, meskipun mayoritas rakyat menghendaki suatu norma hukum yang mengikat untuk umum diatur dalam suatu undang-undang, jika lembaga pengawal Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang bernama Mahkamah Konstitusi menilainya dalam proses peradilan sebagai hal yang bertentangan dengan konstitusi, maka norma hukum yang bersangkutan dapat dinyatakan tidak boleh mengikat untuk umum. Suara mayoritas berdasarkan prinsip demokrasi betapapun juga tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip nomokrasi, meskipun hanya didukung oleh minoritas suara,

karena pada akhirnya, suara minoritas keadilan itulah yang sungguh-sungguh mencerminkan suara seluruh rakyat berdaulat.[11]

Tidak semua undang-undang yang sudah dilakukan uji materiil dapat dinyatakan tidak boleh mengikat untuk umum. Undang-undang yang tengah diuji oleh makamah konstitusi tetap berlaku, sebelum adanya putsan yang menyatakan bahwa undang- undang tersebut bertentangan dengan materi Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

E. Metode Penelitian

1. Obyek Penelitian

Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX / 2011 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar tahun 1945.

2. Sumber Data Sekunder

Data-data yang penulis gunakan untuk membahas serta menyusun skripsi ini, meliputi:

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum diperoleh penulis dari putusan Hakim Konstitusi Nomor 37/PUU-IX / 2011 yang penulis temukan dalam situs Mahkamah Konstitusi.

[11] Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi & Judicial Review*,UII Press, Yogyakarta 2005, hal. 125.

2. Bahan hukum sekunder

   a. Undang-undang no 13 tahun 2003 khususnya pada pasal 155 ayat (2);
   b. Undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 khususnya pada pasal 28 ayat (1) dan ayat (2);
   c. Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Lembaga peradilan penyelesaian hubungan industrial;
   d. Undang-undang nomor 8 tahun 2011 tentang mahkamah konstitusi;
   e. Buku-buku yang terkait atau relevan dengan tema skripsi;
   f. Pendapat para ahli;
   g. Literatur-literatur lainya.

3. Teknik pengumpulan data

   a. Studi pustaka

      Studi ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mamahami data-data sekunder denga berpijak pada berbagai literatur dan dokumen yang berkaitan dengan obyek penelitian.

4. Metode Pendekatan

   Pendekatan yuridis empiris, yaitu putusan hakim yang diperoleh kemudian dianalisis dari sudut pandang atau menurut ketentuan hukum atau Peraturan Perundang-Undangn yang berlaku. Setelah dianalisis,

selajutnya hasil analisis tersebut akan diwujudkan dalam bentuk diskripsi dengan ringkas dan jelas sehingga mudah dimengerti dan dipahami.

5. Analisis Data

Bahan hukum yang diperoleh dengan metode diskriptif kualitatif, yaitu data yang diperoleh disajikan secara diskriptif dan dianalisis secara kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Data penelitian diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan penelitian;

b. Hasil klasifikasi data selanjutnya disistematisasikan;

c. Data yang telah disistematisasikan kemudian dianalisis untuk dijadikan dasar dalam mengambil kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

Skripsi dengan judul "Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/Puu-Ix / 2011 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" ini terdiri dadri IV bab dan beberapa sub bab, yaitu antara lain:

1. BAB I mencakup tentang pendahuluan, pada bab ini terdiri dari 6 sub bab yaitu antara lain : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

2. BAB II mencakup tentang tinjauan umum tentang kewenangan *Judicial Review* Undang-undang terhadap undang-undang dasar 1945.
3. BAB III terdiri atas 3 sub bab, yaitu antara lain: Dasar alasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimohonkan untuk dilakukan *Judicial Review*, Dasar hukum pertimbangan Hakim Konstitusi memutus mengabulkan permohonan pemohon dalam pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. BAB IV, pada bab ini mencakup tentang penutup yang didalamnya terdiri atas 2 sub bab yaitu: kesimpulan dan saran.