

RINGKASAN PERBAIKAN PERMOHONAN PERKARA
Registrasi Nomor 58 /PUU-IX/2011
Tentang
Pemutusan Hubungan Kerja

I. PEMOHON

ANDRIYANI

II. POKOK PERKARA

Pengujian Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD Tahun 1945.

III. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan UU No.8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi "*menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*"
2. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas, Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan mengadili permohonan Pemohon

IV. KEDUDUKAN PEMOHON (*LEGAL STANDING*)

Pemohon adalah perorangan warga Negara Indonesia yang merasa hak-hak konstitusionalnya telah dilanggar atas munculnya Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

V. NORMA-NORMA YANG DIAJUKAN UNTUK DIUJI

A. NORMA MATERIIL

Norma yang diajukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , yaitu :

- **Pasal 169 ayat (1) huruf c**

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”.

B. NORMA UUD NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945

Norma yang menjadi pengujian dalam pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- **Pasal 28D ayat (1)**

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

VI. Alasan-alasan Pemohon Dengan diterapkan UU *a quo* Bertentangan Dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, karena :

1. Bahwa dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 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 bunyi ketentuan Pasal 169 ayat (1c) UU Ketenagakerjaan, selengkapnya : “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 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?, atukah 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 (1c) UU 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, **ketidak-pastian hukum justru timbul manakala pekerja/buruh menggunakan haknya 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 (1c) UU Ketenagakerjaan, yang menimbulkan ketidak-pastian hukum bagi Pemohon, maka dengan sendirinya telah **mengakibatkan ketidak-adilan 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 penyelesaiannya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Bahwa agar ketentuan Pasal 169 ayat (1c) UU 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”.**

VII. PETITUM

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon;
2. Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak 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;

3. Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berkekuatan hukum tetap, sepanjang tidak 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 perselesihan hubungan industrial;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagai mestinya;

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

Catatan:

Ada penambahan Petitem dalam Perbaikan Permohonan ini, yaitu dalam poin 2 Petitem Perbaikan Permohonan.