



PUTUSAN
Nomor 117/PUU-X/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2]**
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : Ir. Dunung Wijanarko |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Tanjung Karang, 8 September 1964 |
| Pekerjaan | : Swasta |
| Alamat | : Jalan Tebet Utara I-C/12, RT.010/001,
Kelurahan Tebet Timur, Kecamatan Tebet,
Jakarta Selatan |
| 2. Nama | : Wawan Adi Dwi Yanto |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Solo, 23 November 1965 |
| Pekerjaan | : Swasta |
| Alamat | : Jalan Wirajati III/W 13, RT.007/007,
Kelurahan Cipinang Melayu, Kecamatan
Makasar, Jakarta Timur |

Dalam hal ini memberi kuasa kepada **Paulus Sanjaya Samosir, S.Sos., SH., Hotmaraja B. Nainggolan, SH., James Simanjuntak SH, Sarmanto Tambunan, SH., Franky Simbolon, SH., Jannes Simatupang, S.Sos. SH, Benhard Siahaan, SH dan Julio Nanda Valentino, SH.** selaku advokat dan paralegal pada Kantor Hukum **PaSS Law Office** yang berkedudukan hukum di Jalan Pramuka Raya Nomor 4-6, Jakarta Timur, bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 4 September 2012;

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

- [1.3]** Membaca permohonan para Pemohon;
 Mendengar keterangan para Pemohon;
 Mendengar dan membaca keterangan Pemerintah;
 Membaca keterangan ahli para Pemohon;
 Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
 Membaca kesimpulan para Pemohon dan Pemerintah;

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 19 November 2012 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) berdasarkan Akta Penerimaan Permohonan Nomor 442/PAN.MK/2012 pada tanggal 19 November 2012 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 117/PUU-X/2012 pada tanggal 28 November 2012. Dalam persidangan pemeriksaan pendahuluan pada hari Rabu, 19 Desember 2012, Mahkamah telah memberikan kesempatan kepada para Pemohon untuk menyerahkan perbaikan permohonannya paling lambat 14 hari sejak sidang pertama tersebut dilaksanakan yaitu pada hari Selasa, 1 Januari 2013, namun para Pemohon baru menyerahkan perbaikan permohonan bertanggal 19 November 2012 tersebut pada persidangan pemeriksaan perbaikan permohonan yang dilaksanakan pada hari Senin, 7 Januari 2013, sehingga perbaikan permohonan para Pemohon telah melewati tenggat waktu yang ditentukan. Oleh karenanya, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan permohonan awal yang diajukan para Pemohon yang diterima Kepaniteraan Mahkamah berdasarkan Akta Penerimaan Permohonan Nomor 442/PAN.MK/2012 bertanggal 19 November 2012 *a quo* yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) Perubahan Ketiga UUD 1945 menyatakan:

"Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang di bawahnya dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi".

2. Bahwa selanjutnya Pasal 24C ayat (1) Perubahan Ketiga UUD 1945 menyatakan:

"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang hasil Pemilihan Umum".

3. Bahwa Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (**UU Pembentukan Undang-Undang**) menyatakan:

"(1) Dalam hal suatu undang-undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi."

4. Bahwa Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (**UU MK**) menyatakan bahwa:

"Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai:

- a. *pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
- b. *sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
- c. *pembubaran partai politik;*
- d. *perselisihan tentang hasil pemilihan umum; atau*
- e. *pendapat DPR bahwa Presiden dan/atau Wakil Presiden diduga telah melakukan pelanggaran hukum berupa pengkhianatan terhadap negara,*

*korupsi, penyuapan, tindak pidana berat lainnya, 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."*

5. Bahwa Pasal 10 ayat (1) UU MK menyatakan bahwa:

"Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final, yakni putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sifat final dalam putusan Mahkamah Konstitusi dalam Undang-Undang ini mencakup pula kekuatan hukum mengikat (final and binding)".

Bahwa oleh karena objek permohonan ini adalah materi muatan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, maka berdasarkan ketentuan *a quo*, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan mengadili permohonan ini.

II. Kedudukan Hukum dan Kepentingan Konstitusional Pemohon

6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK menyatakan:

"Pemohon adalah pihak yang dan/atau kewajiban konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;*
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;*
- c. badan hukum publik atau privat;*
- d. lembaga negara."*

7. Bahwa sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 serta putusan-putusan selanjutnya, kerugian hak dan/atau kewenangan konstltusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstltusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
8. Bahwa terjadinya kerugian hak konstitusional para Pemohon merupakan akibat dan perbedaan penafsiran Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terkait hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan yang melakukan penggabungan usaha.

Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan:

"Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum"

Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan:

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

9. Bahwa para Pemohon adalah Warga Negara Indonesia yang masing-masing bekerja di PT. ABB Transmission & Distribution, suatu perusahaan yang beralamat di Wisma Metropolitan II Lt. 8 Jalan Jend. Sudirman Kav. 29-31, Jakarta Selatan (**Perusahaan**):
 - a. Pemohon I: **Ir. Dunung Wijanarko**, adalah pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan sejak tanggal 1 Mei 1997, sebagai *Operation Manager for Power Product and System*;
 - b. Pemohon II: **Wawan Adi Dwi Yanto**, adalah pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan sejak tanggal 1 Mei 2007.
10. Bahwa para Pemohon merupakan pekerja/buruh yang mengalami kerugian/kehilangan haknya terkait penggabungan yang dilakukan perusahaan. Para Pemohon tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan, namun perusahaan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (**PHK**) sehingga para Pemohon dinyatakan mengundurkan diri oleh perusahaan. Perusahaan menafsirkan bahwa mengenai hal PHK yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mutlak merupakan hak dari perusahaan. Dengan pernyataan tersebut para Pemohon selaku pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya seperti yang diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena penafsiran Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, telah terjadi penindasan atas hak pekerja/buruh yang diatur dalam UUD 1945, yaitu:

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan:

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 menyatakan:

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam mengajukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 ini para Pemohon dilindungi haknya di dalam UUD 1945 yaitu:

Pasal 28A yang menyatakan:

"Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya"

Pasal 28C yang menyatakan:

"Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya"

11. Para Pemohon yang kehilangan haknya akibat ketidaktegasan pengaturan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, nyata mengalami hilangnya pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, maka dengan bersama-sama memajukan dirinya untuk memperjuangkan haknya dengan cara mengajukan permohonan ini, yang mana dimaksudkan demi adanya pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bukan hanya bagi para Pemohon, namun bagi semua pekerja/buruh di Indonesia. Dengan dikabulkannya permohonan ini maka kerugian hak para pekerja/buruh di dalam penggabungan perusahaan tidak akan lagi terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, nyata para Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagai Pemohon dalam permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945.

III. Alasan Permohonan

Menurut Frans Magnis Suseno, hukum menjadi landasan dari segenap tindakan negara, dan hukum itu sendiri harus baik dan adil. Baik karena sesuai dengan apa yang diharapkan dari hukum tersebut yaitu memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi setiap warga negaranya. Adil karena maksud dasar segenap hukum adalah keadilan. Dengan adanya pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum maka diharapkan tidak adanya penindasan hak setiap warga negara sehingga keadilan itu dapat tercapai.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menyatakan:

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 menyatakan:

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Berdasarkan pasal-pasal dalam UUD 1945 tersebut di atas, maka jelaslah bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan atas pekerjaan yang dilakukannya setiap pekerja/buruh berhak atas upah atau imbalan. Bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang layak bagi setiap pekerja/buruh. Pekerja/buruh tidak boleh diperlakukan hanya sebagai bagian dari suatu produksi, namun harus tetap diperlakukan sebagai warga negara yang berhak atas suatu pekerjaan, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum baik dalam hubungan kerja maupun pasca hubungan kerja, sepanjang yang bersangkutan berhak atas

suatu manfaat yang timbul pada masa hubungan kerja maupun timbul karena peristiwa PHK;

Di dalam hubungan kerja setidaknya terdapat dua pihak yaitu pihak pemberi kerja dan pihak pekerja/buruh. Atas hubungan tersebut masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda. Setiap hak dan kewajiban tersebut telah diatur dalam suatu aturan serta harus dipenuhi dan diakui oleh para pihak. Selain itu, setiap warga negara baik pemberi kerja maupun pekerja/buruh tersebut diberikan jaminan, perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil dan layak di dalam hubungan kerja tersebut;

Bahwa Undang-Undang seharusnya memberikan kepastian hukum dan merupakan sebuah aturan yang mengatur secara jelas, tidak menimbulkan keragu-raguan dan 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, bukan hanya hal-hal apa saja yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga mengatur mengenai hak setelah berakhirnya hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja;

Bahwa dalam UU 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. Perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, *in casu* Pasal 163 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. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, *in casu* Pasal 163 ayat (1);
- b. 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 di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan, *in casu* Pasal 169 ayat (1);
- c. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan dan cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 bulan, *in casu* Pasal 172;

Seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa terjadinya kerugian hak konstitusional para Pemohon merupakan akibat dari ketidaktegasan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terkait hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan yang melakukan penggabungan usaha;

Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)

Seharusnya dimaknai, apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan, perubahan status, atau

peleburan di perusahaannya, maka pengusaha melakukan PHK terhadap buruh tersebut dengan memberikan hak pekerja/buruh sesuai dengan yang diatur dalam ayat tersebut yaitu:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3);
dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

yang pada praktik umumnya sering disebut 1 (satu) kali Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PMTK).

Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)"

Seharusnya dimaknai, apabila pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya dalam hal terjadi penggabungan, perubahan status, atau peleburan maka pengusaha melakukan PHK terhadap buruh tersebut dengan memberikan hak pekerja/buruh sesuai dengan yang diatur dalam ayat tersebut yaitu:

- a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3);
dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

yang pada praktik umumnya sering disebut 2 (dua) kali PMTK.

Dari pemahaman kedua pasal tersebut, maka sepanjang telah terpenuhi unsur-unsurnya maka perusahaan melakukan PHK. Namun perbedaan muncul pada dari mana timbulnya inisiatif untuk tidak melanjutkan hubungan kerja tersebut, apakah inisiatif dari pekerja/buruh yang tidak bersedia

melanjutkan hubungan kerja? Atau inisiatif dari pihak perusahaan yang tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya?

Perbedaan mana terletak antara pengaturan pada Pasal 163 ayat (1) di mana pekerja/buruh yang berinisiatif atau pengaturan sebagaimana Pasal 163 ayat (2) di mana pengusaha yang berinisiatif, karena nilai atau besaran kompensasi/imbalan PHK terkait erat dengan darimanakah timbulnya inisiatif PHK. Mengingat semangat aturan Hubungan Industrial sebagaimana Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja"

Pasal tersebut menjelaskan bahwa semua pihak baik itu pengusaha, pekerja/buruh maupun pemerintah untuk sedapat mungkin mencegah terjadinya PHK (bukan mengharamkan PHK). Maka layaklah apabila pihak yang berinisiatif dalam mengambil langkah PHK tersebut menanggung kerugian yang lebih besar dibandingkan pihak lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut makna dari Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan sudah jelas yaitu perusahaan melakukan PHK apabila dalam hal terjadi penggabungan, perubahan status, atau peleburan di perusahaannya, baik dalam hal pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya.

Namun sehubungan dengan para Pemohon, yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Bahwa para Pemohon adalah pekerja/buruh perusahaan ABB Transmission and Distribution;
2. Bahwa pada tanggal 06 November 2010 perusahaan memberikan pengumuman kepada seluruh pekerja/buruh tentang adanya rencana penggabungan usaha, hal mana penggabungan usaha diperkirakan efektif pada tanggal 1 Januari 2011;
3. Bahwa atas rencana penggabungan usaha tersebut para Pemohon sudah memberikan pernyataan kepada perusahaan yang menyatakan

tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil penggabungan perusahaan tersebut;

4. Bahwa atas pernyataan para Pemohon tersebut perusahaan menganggap para Pemohon mengundurkan diri dengan sukarela bukan karena PHK sebagaimana yang diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;
5. Para Pemohon telah mencoba melakukan upaya mediasi dengan perusahaan, namun tidak adanya kesepakatan yang dicapai antara para Pemohon dan perusahaan sehingga mengenai perselisihan ini akhirnya diajukan oleh para Pemohon untuk dicatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan (**Sudinaker**). Atas pengajuan tersebut Sudinaker telah menunjuk mediator untuk memediasi perselisihan ini. Setelah proses mediasi dilakukan maka mediator mengeluarkan anjuran sebagai berikut:

"Agar pihak pengusaha PT. ABB Sakti Industri (perusahaan hasil merger) memberikan secara tunai kepada masing-masing pekerja Sdr. Dunung Wijanarko, dkk uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) dan upah selama proses sesuai ketentuan Pasal 155 (2) UU Ketenagakerjaan, serta bonus tahun 2010 (performance bonus) yang biasa diterima pada akhir tahun sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan Pasal 19."

namun perusahaan tidak melaksanakan anjuran mediator tersebut, sehingga para Pemohon mengajukan gugatan kepada perusahaan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) agar perselisihan ini dapat diselesaikan.

6. Bahwa atas perselisihan ini Pengadilan Hubungan Industrial telah mengeluarkan Putusan Nomor 254/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tertanggal 22 Maret 2012 dengan amar putusan menolak gugatan para Pemohon dengan pertimbangan antara lain sebagai berikut:
 - a. Bahwa proses penggabungan usaha yang dilakukan perusahaan terkait dengan hubungan kerja dengan para karyawan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu

perusahaan telah memperhatikan kepentingan dan tidak merugikan kepentingan para pekerja karena perusahaan tetap meneruskan hubungan kerja dengan masa kerja tetap berlanjut serta hak dan kewajiban seluruh pekerja tetap sama tidak ada perubahan dan perusahaan sudah menghindari tindakan PHK karena tidak melakukan PHK terhadap seluruh pekerja.

- b. Bahwa ketentuan dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan dalam penggabungan usaha yang dilakukan perusahaan karena perusahaan tidak melakukan PHK terhadap seluruh pekerja sehingga tidak bersedianya para Pemohon untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan adalah merupakan tindakan pengunduran diri para Pemohon.

Sesuai dengan uraian tersebut, pada kenyataannya yang terjadi adalah **"perbedaan penafsiran"** atas Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut. Kata **"dapat"** di dalam isi pasal tersebut mengandung **makna yang tidak jelas dan tidak tegas** sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda baik oleh para Pemohon maupun oleh perusahaan. Karena kata "dapat" dalam Pasal 163 ayat (1) tersebut bersifat **"fakultatif"** sehingga perusahaan menafsirkan bahwa ia berhak *"untuk melakukan"* atau *"untuk tidak melakukan"* PHK, sehingga kata "dapat" dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diartikan pengusaha berhak untuk melakukan atau untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi pembahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dengan kata lain pengusaha berwenang penuh untuk melakukan PHK atau tidak melakukan PHK. Pekerja/buruh menafsirkan maksud dari Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja apabila terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan maka perusahaan akan melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tersebut;

Kerugian hak konstitusional para Pemohon nyata dengan penafsiran kata **"dapat"** baik oleh perusahaan maupun oleh Majelis Hakim PHI yang memeriksa perkara ini yang menyatakan bahwa dalam hal terjadinya penggabungan usaha, maka pengusaha mempunyai kewenangan penuh

untuk melakukan PHK ataupun tidak melakukan PHK. Halmana dengan penafsiran demikian maka Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjadi kehilangan makna dan arti;

Dengan contoh kasus tersebut di atas nyata tidak adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, tidak adanya jaminan, perlindungan, dan tidak adanya kepastian hukum yang adil serta tidak adanya perlakuan yang sama di hadapan hukum. Kerugian hak pekerja timbul akibat penafsiran Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang dilakukan pengusaha dan majelis hakim PHI, halmana dalam hal pengusaha tidak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja/buruh akan dianggap/dinyatakan mengundurkan diri;

Hal ini jelas mengabaikan pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi para pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil penggabungan, dikarenakan hak atas kompensasi PHK yang diterima pekerja apabila dikualifikasi mengundurkan diri jauh lebih sedikit dibandingkan dengan hak yang diterima apabila terjadi PHK berdasarkan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;

Bahwa bunyi ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah mengandung keragu-raguan karena penerapannya. Ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah berupaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, sebagai dasar timbulnya hak-hak pekerja/buruh atas PHK yang terkait penggabungan usaha, namun dalam praktiknya yang terjadi PHK mutlak merupakan hak perusahaan, apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka perusahaan akan menyatakan bahwa pekerja/buruh tersebut mengundurkan diri. Para Pemohon beranggapan bahwa Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ini menimbulkan keragu-raguan bagi pekerja/buruh dan tidak lagi dapat melindungi hak-hak pekerja/buruh. Selain itu, Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ini jelas menimbulkan kerugian atau setidaknya potensi kerugian yang nyata atas hak konstitusional para Pemohon. Akibat dari tidak jelasnya penafsiran ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Perbedaan penafsiran terhadap Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan seperti yang sudah diuraikan di atas mengakibatkan makna yang terkandung dalam pasal tersebut menjadi tidak jelas, tidak tegas, dan menimbulkan perselisihan bagi perusahaan dan pekerja/buruh dalam hal terjadi penggabungan perusahaan. Timbul pertanyaan bagaimana dapat UU Ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai Undang-Undang yang harusnya memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh serta hak dan kewajiban pengusaha justru pada kenyataannya malah menimbulkan celah dan kesempatan kepada pengusaha untuk melakukan penindasan hak pekerja/buruh;

Bila dilihat dalam UU Pembentukan Undang-Undang yang mengatur tentang Tata Cara Pembentukan Undang-Undang, yaitu:

Dalam Pasal 5 UU Pembentukan Undang-Undang menyatakan:

"Dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

- a. kejelasan tujuan;*
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;*
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;*
- d. dapat dilaksanakan;*
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;*
- f. kejelasan rumusan; dan*
- g. keterbukaan."*

Dalam Pasal 6 ayat (1) UU Pembentukan Undang-Undang menyatakan:

"Materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas:

- a. pengayoman;*
- b. kemanusiaan;*
- c. kebangsaan;*
- d. kekeluargaan;*

- e. *kenusantaraan;*
- f. *bhinneka tunggal ika;*
- g. *keadilan;*
- h. *kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;*
- i. *ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau*
- j. *keseimbangan, keserasian, dan keselarasan."*

Dalam Pasal 43 ayat (3) UU Pembentukan Undang-Undang menyatakan:

"Rancangan Undang-Undang yang berasal dari DPR, Presiden, atau DPD harus disertai Naskah Akademik."

Dalam Pasal 1 angka 11 UU Pembentukan Undang-Undang menyatakan:

"Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, atau Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat."

Dari ketentuan-ketentuan pasal-pasal tersebut di atas, jelaslah dinyatakan bahwa dalam membentuk/menyusun suatu Undang-Undang sangat diperlukan adanya Naskah Akademik yaitu sebagai dasar dan pertimbangan ilmiah yang merupakan hasil dari suatu penelitian atau pengkajian hukum terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan dalam suatu Rancangan Undang-Undang sehingga Undang-Undang itu nantinya diharapkan memiliki suatu tujuan yang jelas dan mencerminkan asas keadilan, kesamaan kedudukan dalam hukum, ketertiban dan kepastian hukum sebagai suatu solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat;

Berdasarkan uraian tersebut, apabila dihubungkan dengan UU Ketenagakerjaan yang disusun tidak sesuai dengan prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah Undang-Undang yang patut, dikarenakan tidak memiliki sebuah Naskah Akademik sebagai dasar pertimbangan ilmiah perlunya UU Ketenagakerjaan dibentuk. Sehingga di

dalam penerapannya UU Ketenagakerjaan ini rentan menimbulkan rasa ketidakadilan dan tidak adanya kepastian hukum seperti yang terjadi dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengandung makna tidak jelas dan tidak tegas sehingga mengakibatkan kerugian hak konstitusional para Pemohon;

Hal tersebut di atas diharapkan menjadi perhatian dan pertimbangan Mahkamah Konstitusi dalam memutuskan permohonan ini. Namun atas uraian tersebut para Pemohon tidak bermaksud mengajukan pengujian formil atas UU Ketenagakerjaan dikarenakan menurut Mahkamah Konstitusi keberadaan Naskah Akademis bukanlah merupakan keharusan konstitusional dalam proses pembentukan Undang-Undang sehingga ketiadaan Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan bukanlah merupakan cacat hukum yang mengakibatkan batalnya UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 012/PUU-I/2003;

Namun seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa hal ini perlu menjadi bahan pertimbangan dan perhatian Mahkamah Konstitusi dalam memutuskan permohonan ini. Diharapkan dengan dikabulkannya permohonan ini, maka pekerja/buruh yang perusahaannya mengalami penggabungan usaha tidak lagi mengalami kebimbangan dan keraguan karena ketidakjelasan pemaknaan dari Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga terwujud keadilan, ketertiban, dan kepastian hukum sebagai dasar, tujuan dan asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan;

Berdasarkan uraian di atas, maka para Pemohon melalui kuasanya memohon agar Mahkamah Konstitusi berkenan menyatakan bahwa ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah inkonstitusional dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang dimaknai pengusaha berhak untuk melakukan atau untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau

perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;

Bahwa agar ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ini memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, maka sepanjang kalimat, *"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)"* **harus dimaknai** pengusaha **harus** melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, para Pemohon memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan untuk memeriksa dan memutus permohonan pengujian Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, dalam amar Putusan permohonan pengujian Undang-Undang *a quo*, sebagai berikut:

1. **Mengabulkan permohonan para Pemohon;**
2. **Menyatakan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai pengusaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status,**

penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);

3. Menyatakan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berkekuatan hukum tetap, sepanjang tidak dimaknai pengusaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4); dan
4. Memerintahkan amar Putusan Majelis Hakim dari Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan permohonan pengujian Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 untuk dimuat dalam Berita Negara dalam jangka waktu paling lambat tiga puluh (30) hari kerja sejak putusan diucapkan.

Dalam hal Majelis Hakim Konstitusi mempunyai pendapat lain mohon sekiranya untuk diputuskan dengan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya para Pemohon telah mengajukan bukti-bukti surat atau bukti tertulis yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-9 yang telah disahkan dalam persidangan hari Senin, 7 Januari 2013 dan hari Senin, 18 Maret 2013, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945;

2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Surat Pernyataan Pemohon I (Dunung Wijanarko) berikut terjemahannya;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Surat dari PT. ABB Transmission and Distribution (Perusahaan) bertanggal 20 Januari 2011;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Surat Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor 1935-1.835.3, bertanggal 26 April 2011;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 254/PHI.G/ 2011/PN.JKT.PST., bertanggal 22 Maret 2012;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Surat Memori Kasasi dalam Perkara Nomor 254/PHI.G/2011/ PN.JKT.PST., bertanggal 23 April 2012;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Hasil *print out* status Perkara Register Nomor 466 K/PDT.SUS/2012 dari Sistem Informasi Administrasi Perkara Mahkamah Agung RI (SIAP-MARI);
9. Bukti P-9 : Fotokopi Buku Peraturan Perusahaan PT. Indonesia Air Asia, masa berlaku Tahun 2009-2011 yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang.

Bahwa Majelis Hakim Konstitusi pada persidangan hari Senin, 18 Maret 2013, telah memberi kesempatan kepada para Pemohon untuk menyerahkan keterangan tertulis ahli yang diajukan para Pemohon yaitu **Dr. Muchtar Pakpahan, S.H., M.A.** yang telah diterima Kepaniteraan Mahkamah pada Senin, 25 Maret 2013, yang menerangkan sebagai berikut:

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) adalah dasar dan ketentuan ketenagakerjaan yang dasarnya: demokratis, dinamis, harmonis, berkeadilan, dan berkesejahteraan dengan maksud memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan

daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;

Selain hal tersebut, UUK juga mengatur mengenai keseimbangan antara hak dan kewajiban yang harus dihormati dan dipenuhi oleh pihak pekerja/buruh maupun pengusaha sehingga diharapkan lahinya hubungan kerja yang harmonis, seimbang, tanpa diskriminasi, dan adil.

2. Bahwa permohonan *a quo* pada pokoknya memohon pengujian Pasal 163 UUK sebagai akibat yang timbul karena terjadinya perbedaan penafsiran dan kerugian hak konstitusional Pemohon dalam hal penggabungan usaha yang dilakukan perusahaan/pengusaha, maka ahli akan terpusat memberikan keterangan terkait masalah penggabungan dan Pasal 163 UUK tersebut;

Bahwa mengenai terjadinya "*corporate action*" yaitu perubahan status, penggabungan, peleburan, maupun perubahan kepemilikan perusahaan, terkait hak dan kewajiban pekerja/buruh maupun pengusaha juga diatur dalam UUK, dalam hal ini mengenai penggabungan usaha diatur dalam Pasal 163 UUK;

Maksud dari dibentuknya atau dirumuskannya ketentuan Pasal 163 UUK tersebut sudah sangat jelas, yaitu dalam hal terjadi *corporate action*, khususnya penggabungan dalam hal ini, maka Pasal 163 ayat (1) merupakan ketentuan yang memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan *corporate action* tersebut. Namun selain memberikan hak kepada pekerja/buruh, Pasal 163 ayat (1) juga sekaligus membebaskan kewajiban kepada Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diikuti hak-hak sebagaimana disebut dalam pasal tersebut kepada pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;

Bahwa karena maksud dari dibentuknya UUK sebagaimana yang sudah disebutkan sebelumnya yaitu untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban yang harus dihormati dan dipenuhi oleh pihak pekerja/buruh maupun pengusaha, maka sebagaimana tercantum dalam Pasal 163 ayat (2), dalam hal terjadi *corporate action* pengusaha juga berhak untuk tidak menerima pekerja/buruh di perusahaannya, yang sekaligus memberikan hak

kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang tidak bersedia diterimanya tersebut. Keseimbangan terjadi dikarenakan atas hak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat tidak menerima pekerja/buruh di perusahaannya, juga secara langsung menimbulkan kewajiban pengusaha dan hak bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (2) tersebut;

Bahwa dengan penafsiran sebagaimana tersebut di atas, maka Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2) telah jelas memberikan keseimbangan, keadilan, dan perlindungan atas hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, sehingga tercapailah maksud dari dibentuknya UUK tersebut.

3. Bahwa pada penerapannya berdasarkan permohonan *a quo* kata "dapat" dalam Pasal 163 UUK tersebut memang menimbulkan keragu-raguan dan makna yang fakultatif, sehingga pengusaha menafsirkan bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 163 tersebut merupakan hak mutlak yang menimbulkan kewenangan bagi pengusaha "untuk melakukan" atau "untuk tidak melakukan" sehingga bagi pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dikualifikasikan "mengundurkan diri". Hal ini harus segera diatasi karena penafsiran sepihak pengusaha tersebut sudah menunjukkan kesewenang-wenangan dan arogansi pengusaha yang akan mengakibatkan maksud dari dibentuknya UUK untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban yang harus dihormati dan dipenuhi oleh pihak pekerja/buruh maupun pengusaha tidak akan tercapai;

Tidak tercapainya keseimbangan yang dimaksud karena apabila kata dapat tersebut memang memberikan hak mutlak bagi pengusaha, tidaklah mungkin pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena penggabungan. Pada praktiknya akan sering terjadi pekerja/buruh akan dikualifikasi mengundurkan diri, hal ini terjadi karena pengusaha akan mengambil tindakan yang lebih sedikit mengeluarkan biaya, dalam hal ini terkait perbedaan kewajiban pembayaran kompensasi kepada pekerja/buruh apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dan dikualifikasi mengundurkan diri;

Maka menurut ahli, tindakan Pemohon yang mengajukan pengujian terhadap penafsiran Pasal 163 ayat (1) tersebut sudah benar dan sesuai prosedur guna mengatasi kerugian/potensi kerugian akibat kemungkinan perbedaan tafsir dalam penerapan ketentuan tersebut.

4. Bahwa menilai pendapat pemerintah dalam perkara *a quo*, ahli menerangkan hal-hal antara lain sebagai berikut:

- a. Pendapat pemerintah yang menyatakan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tetap menghendaki pengakhiran hubungan kerja tanpa adanya restrukturisasi, tidak ada rotasi, tidak ada reposisi, baik mutasi, demosi, atau promosi dan tidak ada perubahan syarat-syarat kerja, maka dianggap sebagai mengundurkan diri secara sukarela;

Hal ini sangatlah tidak berdasar, karena UUK tidak menyebutkan syarat-syarat apa yang harus dipenuhi terlebih dahulu agar pekerja/buruh dapat menggunakan haknya yaitu untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan usaha;

Dari pendapat pemerintah tersebut tersirat mengenai harus jelasnya alasan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan usaha. Ahli berpendapat bahwa mengenai alasan tidak bersedianya pekerja/buruh melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan usaha tidak hanya terbatas karena adanya restrukturisasi, rotasi, reposisi, mutasi, demosi, atau promosi dan perubahan syarat-syarat kerja, namun banyak alasan-alasan lain yang harus dipertimbangkan contohnya mengenai lokasi kerja, penyesuaian terhadap rekan dan lingkungan kerja, pimpinan, maupun kondisi psikologis pekerja/buruh tersebut, dan lain-lain yang tentu akan berubah apabila pekerja/buruh tersebut bekerja di perusahaan hasil penggabungan. Alasan-alasan tersebut menurut ahli merupakan hak mutlak dari pekerja/buruh tanpa perlu ada kewajiban bagi pekerja/buruh tersebut menyampaikan alasannya kepada pengusaha;

Maka Ahli tetap berpendapat bahwa Pasal 163 ayat (1) UUK merupakan hak bagi pekerja/buruh untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan usaha, dan kewajiban bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

- b. Pendapat pemerintah yang menyatakan dapat terjadi kekacauan terutama bagi perusahaan yang telah *going public* (perusahaan terbuka) di mana pada saat terjadi perubahan status atau pergantian kepemilikan perusahaan terbuka yang dapat terjadi setiap hari bahkan beberapa kali dalam sehari sebagaimana di bursa saham atau pasar modal. Maka setiap hari akan terjadi pekerja/buruh dapat menyatakan kehendak untuk tidak melanjutkan hubungan kerja karena terjadinya perubahan status atau perubahan kepemilikan;

Hal ini juga merupakan pendapat yang terkesan berat sebelah dan menunjukkan keberpihakan kepada pengusaha, karena apabila terjadi perubahan status atau pergantian kepemilikan perusahaan terbuka yang dapat terjadi setiap hari bahkan beberapa kali dalam sehari sebagaimana di bursa saham atau pasar modal, maka tidak hanya pekerja/buruh saja yang dapat menyatakan kehendak untuk tidak melanjutkan hubungan kerja, namun pengusaha juga akan berhak menyatakan kehendak untuk tidak menerima pekerja/buruh dalam perusahaan hasil perubahan status dan kepemilikan tersebut. Hal yang ditakutkan justru akan terjadi kesewenangan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja setiap hari terhadap pekerja/buruh. Oleh karena itu akan terjadi kekacauan yang sangat fatal di dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh pada perusahaan terbuka tersebut;

Namun hal tersebut perlu diatur khusus dan dalam hal ini tidak disebutkan dalam permohonan *a quo* sehingga seharusnya dikesampingkan.

5. Bahwa pada dasarnya ahli berpendapat sama dengan Pemohon dan berkeinginan agar terciptanya kepastian hukum maka terhadap ketentuan Pasal 163 ayat (1) UUK tersebut, haruslah dimaknai:

"Pengusaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) ".

[2.3] Menimbang bahwa untuk menanggapi dalil-dalil permohonan Pemohon, Pemerintah telah menyampaikan *opening statement* dalam persidangan hari Rabu, tanggal 27 Februari 2013 dan telah pula menyerahkan keterangan dan kesimpulan tertulis melalui Kepaniteraan Mahkamah pada hari Rabu, tanggal 27 Maret 2013, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

OPENING STATEMENT

- Kerugian para Pemohon bukan atau tidak terkait dengan isu konstusionalitas keberlakuan norma, namun merupakan hal-hal yang terkait dengan penerapan atau implementasi norma. Para pihak telah mengajukan sengketa kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atas perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang amar putusannya menyatakan menolak gugatan para Pemohon. Apabila para Pemohon merasa tidak puas terhadap putusan PHI tersebut, para Pemohon dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, sehingga menurut Pemerintah, hal demikian bukanlah menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa dan memutuskannya. Menurut pemerintah, adalah tepat dan sepatutnya jika Mahkamah Konstitusi menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima sebagaimana ditentukan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu. Namun demikian, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya untuk menilai dan mempertimbangkannya apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum atau tidak;
- Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan untuk menjalankan amanat UUD 1945 di bidang kesejahteraan rakyat tersebut, Pemerintah bersama DPR membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja (pekerja atau buruh), serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha;
- Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja atau 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;

- Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dari keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat itu sendiri. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, demikian juga upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- Terhadap ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diajukan permohonan pengujian oleh para Pemohon, Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:
 1. Bahwa dalam dunia usaha merupakan suatu hal yang lazim apabila terjadi aksi korporasi berupa perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (*corporate action*). Namun dengan aksi korporasi tersebut bagi semua pihak, dalam hal ini adalah pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upayanya harus mengusahakan agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun dalam hal apabila dilakukan aksi korporasi dan terjadi pengakhiran hubungan kerja akibat perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (*corporate action*) baik oleh pengusaha yang sudah tidak bersedia menerima pekerja atau buruh atau oleh pekerja atau buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka berlaku ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan;
 2. Bahwa makna kata dapat menurut pemerintah dalam ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menurut Pemerintah, telah memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja atau buruh dan pengusaha, karena apabila terjadi aksi korporasi baik perubahan status,

penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, maka pengusahanya dapat melakukan PHK dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja manakala terjadi restrukturisasi yang mengakibatkan reposisi rotasi dalam jangka waktu yang ditentukan. Oleh karena itu pekerja atau buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal pengusaha melakukan pemutusan hubungan pekerja atau buruh karena perubahan status penggabungan, peleburan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh di perusahaannya, maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

3. Bahwa dalam hal terjadi *corporate action*, khususnya pada bentuk Usaha Perseroan Terbatas, pihak management (pengusaha, yakni direksi masing-masing perusahaan) diwajibkan membuat aturan main (*rule of game*) sebagai bagian dari rancangan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau akuisisi atau pemisahan sebagaimana dimaksud pada Pasal 123 ayat (1) dan Pasal 124 Undang-Undang Perseroan Terbatas, termasuk di dalamnya adalah yang terkait dengan mekanisme penyampaian pendapat, apakah pekerja atau buruh masih bersedia melanjutkan hubungan kerja atau menyatakan tidak melanjutkan hubungan kerja. Dalam hal ini dalam jangka waktu yang ditentukan, pengusaha, dalam hal ini manajemen perusahaan harus membuat aturan main secara rinci, yaitu yang terkait dengan alasan serta penjelasan mengenai aksi korporasi yang berupa penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 123 ayat (2) huruf b Undang-Undang Perseroan Terbatas. Kemudian cara penyelesaian status, hak, dan kewajiban karyawan dalam perseroan

terbatas itu sendiri, baik yang akan melakukan penggabungan, yang melakukan fusi atau efisiensi pada akuisisi sebagaimana diatur di dalam Pasal 123 ayat (2) huruf h Undang-Undang Perseroan Terbatas. Perkiraan jangka waktu penggabungan itu sendiri sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 123 ayat (2) huruf i Undang-Undang Perseroan Terbatas, sehingga dengan adanya rancangan penggabungan yang memuat rincian dan penjelasan hak dan kewajiban pekerja atau buruh, serta tenggang waktu menyatakan sikap sebagaimana tersebut di dalam Undang-Undang *a quo*, maka tentunya tidak serta-merta pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Atau sebaliknya tidak serta-merta pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dan meminta untuk diputuskan hubungan kerjanya tanpa adanya restrukturisasi yang ditindaklanjuti dengan reposisi ataupun rotasi;

4. Terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan adanya *corporate action*, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja bilamana setelah dilakukan restrukturisasi organisasi karena adanya organisasi itu terjadi perampingan atau *down sizing* dan efisiensi sumber daya manusia atau dilakukan rotasi atau mutasi dalam rangka penyesuaian kualifikasi dan kompetensi kerja. Kompetensi kerja, yaitu para pekerja atau buruh sesuai dengan formasi pekerjaan dan kebutuhan manajemen. Artinya, PHK bukan karena faktor suka atau tidak suka. Kata “dapat” tersebut bersifat bersyarat, yakni harus ada restrukturisasi dan reposisi atau rotasi. Dalam hal terjadi restrukturisasi, rotasi, atau reposisi dan berakibat langsung terhadap pekerja atau buruh yang bersangkutan, khususnya yang terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajibannya, maka pengusaha harus membayar hak-hak pekerja atau buruh bila yang bersangkutan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja sebagaimana yang ditentukan di dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi *corporate action*, pekerja atau buruh hanya dapat mengakhiri hubungan kerja setelah dilakukan restrukturisasi organisasi dan/atau perampingan dan terjadi rotasi atau mutasi sesuai dengan kebutuhan manajemen yang berdampak terhadap pekerja atau buruh yang bersangkutan. Dengan restrukturisasi, rotasi, dan

reposisi tersebut mengakibatkan adanya perubahan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang berbeda dengan apa yang telah dituangkan di dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebelumnya. Dengan kata lain, apabila setelah dilakukan restrukturisasi organisasi dan/atau perampingan, namun tidak terjadi perubahan syarat-syarat kerja dan/atau tidak dilakukan rotasi atau reposisi termasuk mutasi, promosi, dan/atau demosi, maka pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak berhak untuk menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan alasan *corporate action*. Namun apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tetap menghendaki pengakhiran hubungan kerja tanpa adanya restrukturisasi, tidak ada rotasi, tidak ada reposisi, baik mutasi, demosi, atau promosi dan tidak ada perubahan syarat-syarat kerja, maka dianggap sebagai mengundurkan diri secara sukarela sebagaimana dimaksud dan ditentukan di dalam Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

5. Teknis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya merujuk pada Ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu yaitu sesuai dengan mekanisme bipartite, baik perundingan mengenai alasan PHK-nya maupun perundingan menyangkut hak-hak atau kewajiban yang harus ditunaikan, termasuk PHK karena *corporate action* sebagaimana tersebut di dalam Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) gagal, maka hanya dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan atau izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dalam hal ini adalah melalui PHI;
6. Bahwa khusus dalam kaitan kasus yang dialami oleh para Pemohon di mana para Pemohon merupakan pekerja atau buruh yang mengalami kerugian atau kehilangan haknya terkait dengan penggabungan atau merger yang dilakukan oleh perusahaan, namun pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK sehingga para Pemohon dinyatakan mengundurkan diri oleh perusahaan dan kemudian para pihak

mengajukan sengketa ini kepada PHI disertai dengan bukti-bukti yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutuskan, dalam hal ini merupakan permasalahan penerapan implementasi di dalam keberlakuan suatu norma itu sendiri, sehingga, menurut Pemerintah, ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan pengusaha dan oleh karenanya ketentuan *a quo* harus tetap dinyatakan konstitusional. Apabila anggapan para Pemohon yang menginginkan frase dapat dalam ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan diganti dengan frasa harus sebagaimana permohonan para Pemohon dalam hal terjadi aksi korporasi terlebih yang terkait dengan perubahan kepemilikan, maka menurut Pemerintah dapat menimbulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Terkait dengan *moral hazard* dari para pekerja, di mana *corporate action* tersebut dapat diartikan sangat amat luas sehingga perusahaan harus selau melakukan PHK setiap kali ada *corporate action*, khususnya yang terkait dengan perubahan kepemilikan perusahaan baik pengambilalihan ataupun *take over* dari perusahaan itu sendiri;
- b. Dapat terjadi kekacauan terutama bagi perusahaan yang telah *going public*, perusahaan terbuka di mana pada saat terjadi perubahan status atau pergantian kepemilikan perusahaan terbuka yang dapat terjadi setiap hari bahkan beberapa kali dalam sehari sebagaimana di bursa saham atau pasar modal, demikian juga dapat terjadi sewaktu-waktu dilakukan melalui pembelian langsung atau *privat placement* atau *direct placement*, maka setiap hari akan terjadi pekerja atau buruh dapat menyatakan kehendak untuk tidak melanjutkan hubungan kerja karena terjadinya perubahan status atau perubahan kepemilikan baik di dalam internal maupun eksternal;
- c. Apabila kata “dapat” di dalam ketentuan tersebut diganti harus, maka menurut Pemerintah juga dapat mengakibatkan hilangnya perlindungan keseimbangan antara pekerja atau buruh dan pengusaha, sehingga terjadi disharmoni dan mengganggu proses produksi sehingga sehingga menurunkan produktivitas;
- d. Dapat menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap hak-hak pekerja itu sendiri dan kepentingan pengusaha untuk melakukan kegiatan

usaha secara kondusif. Menurut Pemerintah, kata “dapat” adalah sudah tepat dan dapat melindungi dan memberikan keseimbangan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

- Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat memberikan putusan sebagai berikut:
 1. Menolak permohonan pengujian para Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima;
 2. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
 3. Menyatakan bahwa ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28C, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

KETERANGAN DAN KESIMPULAN PEMERINTAH

I. POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

1. Bahwa para Pemohon adalah Warga Negara Indonesia yang keduanya bekerja di PT. ABB Transmission & Distribution. Para Pemohon merasa bahwa hak-hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)*". Ketentuan *a quo* mengakibatkan para Pemohon tidak mendapatkan haknya seperti yang diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan karena penafsiran yang dilakukan oleh Perusahaan

tersebut, yang diatur dalam Pasal 163 ayat (1) tidak jelas sehingga para Pemohon merasa dirugikan;

2. Menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mencerminkan diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil terhadap Pemohon dan kawan-kawan karena tidak dapat lagi menuntut (haknya) karena adanya penafsiran kata "**dapat**" baik oleh perusahaan maupun oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara *a quo* yang menyatakan, bahwa dalam hal terjadinya penggabungan usaha, maka pengusaha mempunyai kewenangan penuh untuk melakukan PHK atau tidak melakukan PHK, dan para Pemohon memohon agar Mahkamah Konstitusi berkenan menyatakan bahwa ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, menyatakan bahwa para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
- b. kesatuan masyarakat hukum adat, sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945;

Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam

permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diujinya;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujiannya.

Lebih lanjut Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007, serta putusan-putusan selanjutnya telah memberikan pengertian dan batasan secara kumulatif tentang kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang timbul karena berlakunya Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak konstitusional para Pemohon tersebut dianggap para Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji;
- c. kerugian konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Atas hal-hal tersebut di atas, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan para Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, juga apakah terdapat

kerugian konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji.

Dengan demikian, para Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai para Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.

Terhadap kedudukan hukum para Pemohon, menurut Pemerintah, permohonan para Pemohon kabur (*obscuur libels*) karena para Pemohon dalam mengkonstruksikan kerugian yang didalilkan tidak dapat dijadikan alasan bahwa telah terjadi atau telah timbul kerugian konstitusionalitas atas berlakunya norma yang dimohonkan untuk diuji tersebut;

Bahwa kerugian yang didalilkan oleh para Pemohon dalam permohonannya, menurut Pemerintah, bukanlah permasalahan konstitusionalitas keberlakuan suatu norma [dalam hal ini Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan], namun merupakan permasalahan penerapan (implementasi) suatu ketentuan UU dalam pelaksanaannya;

Terhadap permasalahan ini para pihak yang bersengketa telah mengajukannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial atas perselisihan PHK ini, dan Pengadilan Hubungan Industrial telah memeriksa dan akhirnya memutuskan dengan amar putusan menolak gugatan para Pemohon;

Apabila para pihak merasa tidak puas terhadap putusan PHI tersebut, maka para pihak dapat mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung sehingga hal demikian merupakan penerapan suatu ketentuan UU;

Oleh karenanya, menurut Pemerintah, adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana **menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima** (*niet ontvankelijk verklaard*) sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor II/PUU-V/2007);

Namun demikian, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilainya apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, selanjutnya Pemerintah akan menyampaikan penjelasan terkait materi yang dimohonkan oleh para Pemohon.

III. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP MATERI YANG DIMOHONKAN OLEH PARA PEMOHON.

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat pasal-pasal *a quo* diperlukan adanya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional;

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan antara berbagai pihak yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh, komprehensif, dan seimbang mengenai ketenagakerjaan yang di antaranya mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh dalam hal terjadi salah satu aksi korporasi (*corporate action*) yang dilakukan oleh pengusaha;

Terhadap anggapan para Pemohon yang menyatakan ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, Pemerintah dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi **perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan**, dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)". Cetak tebal "perubahan status", "penggabungan", "peleburan", atau "perubahan kepemilikan perusahaan" dari Pemerintah;

2. Bahwa yang dimaksud dengan **perubahan status** adalah aksi korporasi (*corporate action*) baik dengan atau tanpa persetujuan *owners* yakni Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang mengakibatkan terjadinya perubahan bentuk hukum atau *status hukum* suatu perusahaan, yang dapat meliputi, namun tidak terbatas pada:
 - a. perubahan bentuk hukum perusahaan dari suatu badan usaha *bukan badan hukum (entity, non-legal entity)* menjadi badan usaha berbentuk *badan hukum (legal entity, persona ficta, rechts person)*;
 - b. terjadinya **pemisahan** yang antara lain dalam konteks *perseroan terbatas*, adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh Perseroan Terbatas untuk memisahkan (suatu unit) usaha yang mengakibatkan *seluruh aktiva dan pasiva* Perseroan Terbatas *beralih karena hukum* kepada 2 (dua) Perseroan Terbatas atau lebih, atau *sebagian aktiva dan pasiva* Perseroan Terbatas *beralih karena hukum* kepada 1 (satu) Perseroan Terbatas atau lebih (*vide* Pasal 1 angka 11 UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas atau UU Perseroan terbatas)/UU PT.

Dalam Pasal 135 UU Perseroan Terbatas, *pemisahan a quo* dimaknai dalam 2 (dua) arti, yakni:

- 1) *pemisahan murni*, yang dalam teori dan istilah hukum, disebut dengan **pemecahan** atau **split off** [*vide* Pasal 135 ayat (1) dan Penjelasannya UU Perseroan Terbatas].
- 2) *pemisahan tidak murni*, atau dalam istilah UU Perseroan

Terbatas hanya disebut **pemisahan**, atau **spin off** saja.

Pengertian yang hampir sama dengan **spin off**, dan juga merupakan salah satu aksi korporasi, adalah **split up** (*the division of a corporation into two or more new corporation*), sehingga dimaknai juga sebagai pemisahan (*vide* Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, Eighth Edition-2004, p. 1437);

- c. terjadinya *akuisisi asset* (semacam *self off* jual beli aset) yang sekaligus beralihnya SDM (personal) yang terlibat dalam unit/aset yang dijual.
 - d. adanya *perubahan status permodalan* seperti pemberian fasilitas sebagai perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan/atau menjadi Penanaman Modal Asing (PMA), terjadinya investasi atau divestasi (*joint venture*), PT tertutup menjadi PT. Tbk. (*going public*) atau terjadi sebaliknya menjadi *going privat*,
3. Bahwa yang dimaksud dengan **penggabungan** yang sering disebut *merger*, pada dasarnya sama dengan makna dan maksud penggabungan dalam hukum perseroan sebagaimana (misalnya) tertuang dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang mengenai Perseroan Terbatas (UU Nomor 40 Tahun 2007), yakni, bahwa **penggabungan** adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan Terbatas atau lebih untuk menggabungkan diri (*merger*) dengan Perseroan Terbatas lain yang telah ada (*surviving company*) yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan Terbatas yang menggabungkan diri (*merging company*) beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum;
 4. Bahwa yang dimaksud dengan **peleburan** (***fusion, fusi***) atau yang sering disebut *konsolidasi* sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 angka 10 UU Nomor 40 Tahun 2004, adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh 2 (dua) Perseroan Terbatas atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara mendirikan 1 (satu) *Perseroan Terbatas* baru yang karena hukum memperoleh aktiva dan pasiva dari Perseroan Terbatas yang meleburkan diri dan status badan hukum Perseroan yang meleburkan

diri berakhir karena hukum;

5. Bahwa yang dimaksud dengan **perubahan kepemilikan perusahaan** yang dalam Undang-Undang mengenai Perseroan Terbatas disebut dengan istilah **Pengambilalihan** (*acquisition, take over, leverage buy out/LBO* atau *leverage buy in/LBI*), adalah perbuatan hukum yang dilakukan baik oleh badan hukum (*legal person*) atau orang perseorangan (*natural person*) untuk mengambil alih saham Perseroan Terbatas yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut;
6. Bahwa aksi korporasi (*corporate action*), berupa *perubahan status hukum perusahaan, penggabungan (merger), peleburan* (konsolidasi, *fusi*) atau *perubahan kepemilikan perusahaan* (pengambilalihan atau *akuisisi*) adalah salah satu metode untuk melakukan restrukturisasi perusahaan (Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger*, h. 5);
7. Bahwa dalam Penjelasan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, tidak dijelaskan secara rinci apa yang dimaksudkan dengan *perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan*, dan hanya disebutkan "Cukup jelas", karena aksi korporasi *a quo* sudah merupakan kelaziman dalam hukum korporasi atau hukum perusahaan (*corporate law*) yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan (*labour law*) dan sudah sangat dipahami oleh para pelaku bisnis dalam kaitan dengan restrukturisasi usaha/perusahaan;
8. Bahwa berdasarkan beberapa penjelasan Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan interpretasi instansi (*institutional interpretation*) yang diberikan atas dasar kasus-kasus sebelum dan sesudah terbitnya UU Ketenagakerjaan (*historical interpretation*), **maksud** dari ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, adalah bahwa pekerja/buruh hanya dapat menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja", apabila terjadi aksi korporasi (*corporate action*) berupa **perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi/fusi), atau perubahan kepemilikan perusahaan** dan setelah dilakukan restrukturisasi perusahaan mengakibatkan terjadinya **reposisi** atau

rotasi kemudian pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan alasan telah terjadi perubahan syarat-syarat kerja sebagaimana tertera dalam perjanjian kerja (dan termasuk Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama);

9. Bahwa, dugaan terjadinya *merger* (penggabungan) atau aksi korporasi lainnya dapat mengakibatkan adanya reorganisasi dan/atau restrukturisasi *sumber daya manusia* (SDM) pada semua *jajaran* yang terlibat dalam *perseroan terbatas* (termasuk anggota Direksi/Dewan Komisaris). Apabila dilakukan reorganisasi dan/atau restrukturisasi serta rekomposisi (pengaturan ulang) personil atau SDM, dan berakibat langsung kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, baik pada *merging company*, maupun pada *surviving company*, maka pekerja/buruh dimaksud dapat menyatakan sikap (dalam arti, mempunyai *hak opsi*) untuk "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Sebaliknya, apabila tidak dilakukan reorganisasi dan/atau restrukturisasi serta rekomposisi personil (SDM), kecuali hanya pada level "*top management*" (maksudnya anggota Direksi/Dewan Komisaris), atau dilakukan reorganisasi dan/atau restrukturisasi serta rekomposisi personil, tetapi tidak berakibat (langsung) kepada personil (pekerja/buruh) yang bersangkutan, maka menurut hemat kami, tidak beralasan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan untuk menyatakan (sikap) "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan";
10. Bahwa dengan perkataan lain, ***perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja***, adalah hanya apabila berakibat secara langsung pada posisi (*job*) pekerja/buruh yang bersangkutan, baik pada perusahaan yang melakukan *penggabungan* atau bergabung (*merging company*), maupun pada perusahaan yang menerima penggabungan (*surviving company*). Dalam arti, bahwa pekerja/buruh mempunyai *hak opsi* untuk menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja", hanya apabila syarat-syarat kerja (*job*) sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja (termasuk dalam

PP/PKB) tidak sesuai dengan *job* pada posisi baru sehubungan dengan adanya reposisi atau rotasi akibat adanya restrukturisasi SDM di perusahaan-perusahaan yang bersangkutan (baik di *merging company*, maupun di *surviving company*);

11. Bahwa maksud dari pernyataan tersebut di atas, dengan terjadinya *corporate action* sebagaimana tersebut dalam Pasal 163 UU Ketenagakerjaan, tidak serta-merta pengusaha **dapat** memutuskan hubungan kerja (PHK), atau sebaliknya tidak serta-merta pekerja/buruh **tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja** dan meminta untuk diputuskan hubungan kerjanya tanpa adanya **reposisi** atau rotasi sumber daya manusia (dalam hal ini pekerja/buruh), baik dengan *mutasi* (perpindahan jabatan yang sederajat), atau demosi (turun jabatan) ataukah bahkan promosi (naik jabatan);
12. Bahwa dengan terjadinya **reposisi** atau rotasi, berarti terjadi **perubahan ketentuan yang disepakati** dan syarat-syarat kerja yang tertuang dalam *perjanjian kerja* (PK) dan/atau termasuk dalam *peraturan perusahaan* (PP)/*perjanjian kerja bersama* (PKB) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;
13. Bahwa berdasarkan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, konten atau isi *perjanjian kerja* sekurang-kurangnya meliputi:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. **jabatan atau jenis pekerjaan**;
 - d. **tempat pekerjaan**;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat *hak* dan *kewajiban* (para pihak) pengusaha dan *pekerja/buruh*;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya *perjanjian kerja*;
 - h. tempat dan tanggal *perjanjian kerja* dibuat; dan
 - i. tanda-tangan para pihak dalam *perjanjian kerja*.

14. Bahwa jabatan atau jenis pekerjaan (*job or activity*) dan tempat pekerjaan (lokasi tempat bekerja) merupakan salah satu syarat penting dalam hubungan kerja, karena menyangkut cakupan perintah dan tanggung jawab (atas) pekerjaan yang telah ditentukan, dan dalam kaitan itu tanggung jawab pekerja bukan merupakan tanggung-jawab secara langsung (*vicarious liability*);
15. Bahwa dengan terjadinya aksi korporasi, ditentukan suatu tenggang waktu tertentu untuk menyatakan sikap, dan **dalam tenggang waktu yang ditentukan** tersebut, apabila berakibat secara langsung pada posisi (*job*) pekerja/buruh yang bersangkutan, baik pada perusahaan yang melakukan *penggabungan (merging company)*, maupun pada perusahaan yang menerima penggabungan (*surviving company*) pekerja/buruh mempunyai hak (mempunyai opsi) untuk menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" setelah terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, sehingga pekerja/buruh berhak dan sebaliknya pengusaha berwajib membayar kompensasi uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan;
16. Bahwa dalam hal terjadi *corporate action* berupa *perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan*, dan pekerja/buruh yang menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" padahal tidak berakibat secara langsung pada posisi (*job*) pekerja/buruh yang bersangkutan, sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja baik pada perusahaan yang melakukan *penggabungan* atau bergabung (*merging company*), maupun pada perusahaan yang menerima penggabungan (*surviving company*), maka masing-masing pekerja/buruh yang bersangkutan dinyatakan mengundurkan diri secara sukarela berdasarkan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan;
17. Bahwa dalam hal terjadi *corporate action-que*, pihak *management* (Pengusaha, yakni Direksi masing-masing perusahaan) diwajibkan membuat aturan main (*rule of the game*) sebagai bagian dari

Rancangan Penggabungan, Peleburan, pengambilalihan (akuisisi) atau pemisahan [sebagaimana dimaksud Pasal 123 ayat (1) dan Pasal 124 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas], termasuk mekanisme penyampaian pendapat, apakah pekerja/buruh masih bersedia melanjutkan hubungan kerja, atau menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja";

18. Bahwa dalam Rancangan Penggabungan *a quo*, yang terkait dengan ketenagakerjaan, Pengusaha (*management*) harus membuat secara rinci, (antara lain) tentang:
 - a. alasan serta penjelasan mengenai aksi korporasi penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan [sebagaimana dimaksud Pasal 123 ayat (2) huruf b UU PT];
 - b. cara penyelesaian status, hak dan kewajiban karyawan Perseroan Terbatas, baik yang akan melakukan penggabungan, yang melakukan fusi, atau efisiensi pada akuisisi [sebagaimana dimaksud Pasal 123 ayat (2) huruf h UU PT];
 - c. perkiraan jangka waktu pelaksanaan penggabungan [sebagaimana dimaksud Pasal 123 ayat (2) huruf l UU PT];
19. Bahwa dengan adanya *Rancangan Penggabungan* yang memuat rincian dan penjelasan hak dan kewajiban pekerja/buruh serta tenggang waktu menyatakan sikap sebagaimana tersebut *a quo*, pekerja/buruh telah diberi kesempatan untuk menyatakan pendapat untuk bersedia atau tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja terkait dengan aksi korporasi *a quo*;
20. Bahwa **dalam tenggang waktu yang ditentukan**, sebaliknya pengusaha juga berhak (mempunyai opsi) untuk menyatakan "tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya" sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (2) yakni setelah terjadi (hanya) perubahan status, penggabungan, peleburan, sehingga pengusaha berkewajiban membayar kompensasi uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU

Ketenagakerjaan;

21. Bahwa apabila **di luar dari tenggang waktu yang ditentukan**, dan pekerja/buruh menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh dianggap sebagai mengundurkan diri atas kemauan sendiri, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 UU Ketenagakerjaan;
22. Bahwa dalam hal pekerja/buruh menyatakan mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud Pasal 162 UU Ketenagakerjaan, maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana tersebut dalam Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana tersebut dalam Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, akan tetapi apabila pekerja/buruh menyatakan mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka pekerja/buruh hanya berhak atas **uang penggantian hak** sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Kecuali Khusus bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (*non-management committee*), berdasarkan Pasal 162 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, selain menerima **uang penggantian hak a quo**, juga diberikan (berhak) **uang pisah** yang besarnya dan pelaksanaan (pemberiannya) harus telah diatur dalam *perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP)/perjanjian kerja bersama (PKB)*;
23. Dengan demikian, syarat untuk memperoleh hak bagi pekerja/buruh yang (akan) menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja", adalah telah ada reposisi/rotasi yang harus berdampak langsung pada diri pekerja/buruh yang bersangkutan dan telah tidak sesuai dengan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Demikian juga bahwa pernyataan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" harus dinyatakan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dalam Rancangan Penggabungan;
24. Bahwa apabila tidak ada persyaratan restrukturisasi dan kemudian dilakukan reposisi atau rotasi, atau persyaratan tenggang waktu yang diatur dalam Rancangan Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan serta Pemisahan sesuai amanat Undang-Undang

Perseroan Terbatas, khususnya Pasal 123 ayat (2) huruf b, h, dan l *juncto* Pasal 124 UU Nomor 40 Tahun 2007, maka tentunya tidak akan ada kepastian hukum. Oleh karena itu, persyaratan mengenai reposisi/rotasi atau tenggang waktu yang telah ditentukan sangat penting untuk memberikan kepastian hukum;

25. Bahwa khusus terkait dengan perubahan kepemilikan perusahaan (istilah UU Ketenagakerjaan) atau pengambilalihan (istilah UU PT), sangat diperlukan adanya persyaratan restrukturisasi dan kemudian dilakukan reposisi/rotasi, atau persyaratan tenggang waktu *a quo*. Oleh karena apabila tidak ada persyaratan *a quo*, akan dapat terjadi *moral hazard* terutama bagi perusahaan yang telah *going public* (perusahaan terbuka, Tbk) di mana pergantian kepemilikan perusahaan Tbk *a quo*, dapat terjadi setiap hari, bahkan beberapa kali dalam sehari di bursa saham (Pasar Modal), demikian juga dapat terjadi sewaktu-waktu melalui pembelian langsung (*privat placement*) atau *direct placement*. Dengan adanya pergantian kepemilikan tersebut, baik melalui bursa, atau *direct placement*, maka setiap hari akan terjadi pekerja/buruh bias menyatakan kehendak untuk tidak melanjutkan hubungan kerja karena terjadinya perubahan kepemilikan;
26. Bahwa dalam kaitan kasus yang dialami para Pemohon, di mana para Pemohon merupakan pekerja/buruh yang mengalami kerugian atau kehilangan haknya terkait penggabungan (*merger*) yang dilakukan perusahaan. Para Pemohon (menyatakan bahwa) tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan, namun perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga para Pemohon dinyatakan mengundurkan diri oleh perusahaan. Perusahaan menafsirkan, bahwa mengenai hal PHK yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, (menurut pernyataan para Pemohon) mutlak merupakan hak perusahaan sehingga dengan pernyataan tersebut, para Pemohon tidak mendapatkan haknya seperti yang diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;
27. Bahwa menurut Pemerintah, ada 2 (dua) hal, para Pemohon menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" dan tidak mendapatkan haknya sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU

Ketenagakerjaan, karena:

- a. Pertama, bahwa pada saat terjadi *merger* (di PT ABB Transmission & Distribution bergabung menjadi PT. ABB Sakti Industry), oleh pengusaha (cq. Direksi perusahaan *a quo*) tidak melakukan *reposisi* atau *rotasi* (dari rangkaian restrukturisasi) pada diri masing-masing pemohon, sehingga dengan demikian para Pemohon tidak mempunyai hak (opsi) untuk menyatakan *tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja* sebagaimana dimungkinkan dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan; dan/atau
 - b. Kedua, bahwa pada saat terjadi *merger* (di PT ABB Transmission & Distribution *merge* menjadi PT. ABB Sakti Industri), oleh pengusaha (cq. Direksi perusahaan *a quo*) Para Pemohon telah diberikan tenggang waktu yang ditentukan sesuai dengan *rule of the game*, akan tetapi para Pemohon tidak memanfaatkan tenggang waktu yang diberikan.
28. Bahwa apabila para Pemohon menyatakan kehendak untuk tidak melanjutkan hubungan kerja namun tidak terjadi reposisi atau rotasi, setidaknya (yang berimbas langsung) terhadap diri para Pemohon, maka para Pemohon dikategorikan sebagai mengundurkan diri secara sukarela (*resign*) sebagaimana dimaksud Pasal 162 UU Ketenagakerjaan;
 29. Bahwa demikian juga, apabila para Pemohon menyatakan kehendak untuk *tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja*, namun setelah lewat tenggang waktu yang ditentukan, maka para Pemohon tidak lagi mempunyai hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya bilamana para Pemohon tetap menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka para Pemohon juga dikategorikan sebagai mengundurkan diri secara sukarela (*resign*);
 30. Bahwa apabila para Pemohon dikategorikan sebagai mengundurkan diri secara sukarela (*resign*), maka berdasarkan Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, para Pemohon hanya berhak atas **uang penggantian hak** sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU

Ketenagakerjaan. Di samping itu, apabila para Pemohon diklasifikasikan (oleh perusahaan) sebagai pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (*non-management committee*) maka di samping uang penggantian hak *a quo*, juga berhak atas uang pisah yang ditentukan dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan (PP)/perjanjian kerja bersama (PKB);

31. Bahwa sesuai dengan uraian para Pemohon dalam permohonan uji materil *a quo*, bahwa pada tanggal 06 November 2010, perusahaan (PT. ABB *Transmission and Distribution*) telah memberikan pengumuman kepada seluruh pekerja/buruh tentang adanya Rencana penggabungan usaha, hal mana penggabungan usaha diperkirakan efektif pada tanggal 1 Januari 2011;
32. Bahwa, atas rencana penggabungan usaha tersebut, para Pemohon sudah memberikan pernyataan kepada perusahaan, yang menyatakan bahwa "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" dengan perusahaan hasil penggabungan tersebut;
33. Bahwa menurut Pemerintah, hal tersebut di atas, juga tidak sesuai dengan ketentuan. Karena pernyataan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" hanya diberikan kepada pekerja/buruh setelah dilakukan reposisi/rotasi dan ada 3 (tiga) hal akibat reposisi atau rotasi tersebut, kemungkinan:
 - a. terjadi mutasi (*pindah job* yang setara atau pindah tempat/lokasi kerja) yang sudah tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang ditandatangani dan perubahan-perubahannya, termasuk syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja dan PP/PKB [*vide* Pasal 54 ayat (1) huruf c dan d UU Ketenagakerjaan];
 - b. terjadi promosi (naik jabatan) yang bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, dianggap tidak sesuai dengan kompetensi dan/atau *basic* disiplin ilmu yang dimiliki, sehingga kemungkinan akan mengganggu karier selanjutnya dengan terjadinya *corporate action* (cq. *merger*) *a quo*;
 - c. terjadi demosi (turun jabatan) yang bagi pekerja/buruh dianggap sebagai penurunan tingkat kesejahteraan atau penurunan

pangkat dan derajat, walaupun promosi dan demosi sepenuhnya adalah merupakan hak "domain" proregatif pengusaha (cq. Direksi).

34. Bahwa berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor 254/PHI.G/2011/PNJKT.PST tertanggal 22 Maret 2012 (sebagaimana disebutkan oleh para Pemohon dalam Permohonannya, halaman 9) dengan amar putusan, antara lain, sebagai berikut:

bahwa "proses penggabungan usaha yang dilakukan perusahaan terkait dengan hubungan kerja dengan para karyawan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu perusahaan telah memperhatikan kepentingan, dan tidak merugikan kepentingan para pekerja karena perusahaan tetap meneruskan hubungan kerja dengan masa kerja tetap berlanjut serta hak dan kewajiban seluruh pekerja tetap sama, tidak ada perubahan, dan perusahaan sudah menghindari tindakan PHK, karena tidak melakukan PHK terhadap seluruh pekerja".

35. Bahwa sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) *a quo*, menurut Pemerintah dalam kasus *merger* dimaksud, tidak terjadi reposisi atau rotasi, dan para Pemohon di-*merge* (digabungkan) ke perusahaan baru (PT. ABB Sakti Industri) dengan *job* dan posisi yang sama dan tanpa perubahan syarat-syarat kerja. Dengan demikian dalam hal ini memang tidak ada hak bagi pekerja/buruh untuk menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
36. Bahwa Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang ditetapkan pada kasus *a quo*, sudah tetap dengan menggunakan teori *rechtsvinding*, baik melalui interpretasi hukum (*historical interpretation*, dan *systematical interpretation*), maupun melalui konstruksi hukum (*argumentatum a-contrario*). Demikian juga menggunakan asas *lex posterior derogate legi perior*;
37. Bahwa menurut para Pemohon (dalam permohonannya pada Nomor 6 huruf b, hal. 9), bahwa ketentuan dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, tidak dapat diterapkan dalam kasus penggabungan usaha (*merger*) yang dilakukan oleh perusahaan, karena perusahaan tidak melakukan PHK terhadap seluruh pekerja, sehingga tidak bersedianya para Pemohon untuk melanjutkan hubungan kerja dengan

perusahaan, adalah merupakan tindakan pengunduran diri;

38. Bahwa atas *statement* para Pemohon *a quo*, sudah sesuai dengan penjelasan Pemerintah selama ini yang menyatakan, bahwa adanya hak untuk menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja" harus terlebih dahulu telah ada reposisi atau rotasi sebagai akibat restrukturisasi organisasi perusahaan-perusahaan terkait dengan penggabungan usaha (*merger*) *a quo*, apabila bagi pekerja/buruh tidak terkena akibat langsung dari *merger*, maka tidak ada hak untuk menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja";
39. Bahwa sebaliknya, apabila terbukti ada reposisi atau rotasi yang menyebabkan terjadinya perubahan *job* atau tempat kerja serta syarat-syarat kerja, khususnya terkait dengan muatan perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka pekerja/buruh berhak untuk menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, dan oleh karena itu pengusaha harus memenuhi hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 163 ayat (1) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan;
40. Bahwa sebagaimana dinyatakan oleh para Pemohon (halaman 10), bahwa kerugian hak konstitusional para Pemohon, nyata dengan penafsiran kata "**dapat**" baik oleh perusahaan maupun oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memeriksa perkara *a quo* (*judex factie*), yang menyatakan bahwa dalam hal terjadinya penggabungan usaha (*merger*), maka pengusaha mempunyai kewenangan penuh untuk melakukan PHK, ataupun tidak melakukan PHK. Hal mana dengan penafsiran demikian, maka oleh para Pemohon menyatakan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjadi kehilangan makna dan arti;
41. Bahwa walaupun demikian sebagaimana tersebut di atas, di mana ada hak pekerja/buruh untuk menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja manakala terjadi rotasi/reposisi, namun dengan adanya kata "dapat", maka sebenarnya pengusaha dapat memenuhi "pernyataan" pekerja/buruh untuk "tidak melanjutkan hubungan kerja"

atau dapat juga tidak memenuhi "pernyataan" *a quo*;

42. Bahwa berkenaan dengan uraian tersebut di atas, kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan menyatakan bahwa ketentuan Pasal 163 (khususnya) ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah sesuai dengan dan tidak bertentangan dengan UUD;
43. Bahwa kasus yang dialami oleh para Pemohon hanya merupakan impelentasi dan penerapan hukum yang tidak sesuai, dan bukan merupakan persoalan konstitusional.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh uraian penjelasan di atas dan dengan memperhatikan persidangan pleno Mahkamah Konstitusi tanggal 27 Februari 2013 dan tanggal 18 Maret 2013, Pemerintah dapat memberikan kesimpulan hal-hal sebagai berikut:

1. Pemerintah tetap pada pendiriannya bahwa apa yang dialami oleh para Pemohon terkait erat dengan masalah implementasi keberlakuan norma Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang telah dibawa dalam perselisihan/persengketaan antara pekerja/buruh dengan perusahaan dan telah memperoleh putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan perkataan lain, menurut Pemerintah tidak terdapat isu konstitusionalitas keberlakuan norma yang dimohonkan untuk diuji tersebut;
2. Dengan memperhatikan angka 1 di atas, menurut Pemerintah, para Pemohon dalam permohonan ini tidak memiliki kualifikasi sebagai pihak yang mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana dimaksud oleh ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011. Karena itu adalah tepat jika Mahkamah Konstitusi menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Bahwa teknis pelaksanaan PHK dalam Pasal 163 UU Ketenagakerjaan pada dasarnya merujuk pada ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3)

UU Ketenagakerjaan yang menyatakan setiap pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan (sesuai mekanisme *bipartit*), baik perundingan mengenai alasan PHK-nya maupun perundingan menyangkut hak-hak atau kewajiban yang harus ditunaikan. Termasuk PHK karena *corporate action* sebagaimana tersebut dalam Pasal 163 UU Ketenagakerjaan;

Apabila perundingan sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (2) gagal, maka hanya dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh *penetapan* ("izin") dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (cq. Pengadilan Hubungan Industrial);

4. Bahwa makna kata "dapat" dalam ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha, karena apabila terjadi aksi korporasi baik perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, maka Pengusaha hanya dapat melakukan PHK **dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja** manakala terjadi restrukturisasi yang mengakibatkan reposisi/rotasi dalam jangka waktu yang ditentukan;
5. Bahwa PHK karena alasan adanya *corporate action*, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja bilamana/setelah dilakukan restrukturisasi organisasi terjadi perampingan (*down sizing*) dan efisiensi sumberdaya manusia (SDM), atau dilakukan rotasi/mutasi (reposisi) dalam rangka penyesuaian kualifikasi dan kompetensi kerja (para) pekerja/buruh sesuai formasi, pekerjaan, dan kebutuhan manajemen. Artinya, PHK bukan karena (faktor) suka atau tidak suka;

Dengan demikian, kata "dapat" tersebut bersyarat, yakni harus ada restrukturisasi dan reposisi/rotasi. Dalam hal terjadi restrukturisasi, rotasi/reposisi dan berakibat langsung terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, khususnya terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban maka Pengusaha harus membayar hak-hak pekerja/buruh bila yang bersangkutan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Dari seluruh uraian tersebut di atas, maka ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah memberikan keseimbangan perlindungan dan kepastian hukum terhadap pekerja/buruh dan pengusaha, dengan perkataan lain ketentuan *a quo* telah sejalan dengan amanat konstitusi.

V. PETITUM

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, memutus dan mengadili permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **tidak bertentangan** dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa Pemohon telah menyerahkan Kesimpulan Tertulis melalui Kepaniteraan Mahkamah pada hari Senin, tanggal 25 Maret 2013, yang menyatakan sebagai berikut:

I. Analisa Daftar Bukti

Bahwa berdasarkan bukti:

- a. P-1 berupa *copy* dari UUD 1945, terbukti adanya hak konstitusional Pemohon yang terdapat dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), hak konstitusional mana telah dirugikan oleh perbedaan penafsiran Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;
- b. P-2 berupa *copy* dari UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang mana memuat ketentuan Pasal 163 ayat (1) yang pemaknaannya tidak tegas serta dapat multi tafsir dalam penerapannya sehingga berpotensi

menimbulkan kerugian bagi hak konstitusional Pemohon;

- c. P-3 berupa *copy* dari Surat Pernyataan Pemohon I berikut terjemahannya, terbukti bahwa Pemohon telah menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil penggabungan;
- d. P-4 berupa *copy* dari surat tertanggal 20 Januari 2011 dari PT. ABB Transmission and Distribution (**perusahaan**), terbukti sikap perusahaan yang menganggap Pemohon tidak mempunyai hak sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan karena Pemohon dianggap mengundurkan diri secara sukarela oleh perusahaan;
- e. P-5 berupa *copy* dari Surat Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor 1935-1.835.3, terbukti mediator pada Disnakertrans Jakarta Selatan menafsirkan bahwa maksud dari Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah pemberian hak kepada pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil penggabungan, dan Pengusaha harus melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tersebut diikuti hak yang timbul sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;
- f. P-6 berupa *copy* dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 254/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, terbukti bahwa majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus perkara perselisihan antara Pemohon dengan perusahaan, menyatakan bahwa perusahaan mempunyai kewenangan penuh, baik untuk melakukan atau untuk tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal terjadi penggabungan usaha;
- g. P-7 berupa *copy* dari Surat Memori Kasasi dalam Perkara Nomor 254/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, tertanggal 23 April 2012, dengan register Mahkamah Agung Nomor 466/PDT.SUS/2012, terbukti bahwa Pemohon telah mengemukakan dalil-dalil agar Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan seharusnya ditafsirkan sebagai kewajiban Pengusaha melakukan PHK serta membayar kompensasi kepada pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia

melanjutkan hubungan kerja;

- h. P-8 berupa *copy* hasil *print out* status dari http://kepaniteraan.mahkamahagung.go.id/perkara/perkara_detail.php perkara register Nomor 466/PDT.SUS/2012 dari Sistem Informasi Administrasi Perkara Mahkamah Agung RI (SIAP-MARI), terbukti bahwa telah dikabulkannya permohonan Kasasi 466/PDT.SUS/2012 *juncto* Perkara Nomor 254/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, dengan dalil-dalil mengenai Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang seharusnya ditafsirkan sebagai kewajiban Pengusaha melakukan PHK apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat penggabungan usaha;
- i. P-9 berupa *copy* dari Peraturan Perusahaan PT. Indonesia Air Asia, masa berlaku tahun 2009-2011 yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang, terbukti contoh peraturan perusahaan yang mengatur mengenai penggabungan usaha, hak serta perhitungan kompensasi pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Pada halaman 58 dan halaman 61.

II. Keterangan Ahli

Bahwa dalam persidangan pada tanggal 18 Maret 2013, hal mana dijadwalkan acara sidang untuk mendengarkan keterangan ahli dari Pemohon yaitu **DR. Muchtar Pakpahan, SH. MA**, namun karena suatu hal ahli Pemohon tersebut tidak dapat menghadiri sidang, sehingga keterangan ahli Pemohon tersebut diberikan dalam bentuk keterangan tertulis yang diserahkan bersamaan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan kesimpulan ini. Keterangan ahli mana pada pokoknya menerangkan:

1. Pasal 163 ayat (1) merupakan ketentuan yang memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan *corporate action*. Namun selain memberikan hak kepada pekerja/buruh, Pasal 163 ayat (1) juga sekaligus membebankan kewajiban kepada Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diikuti hak-hak sebagaimana disebut dalam pasal tersebut kepada pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;

2. Bahwa karena maksud dari dibentuknya UUK yaitu untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh maupun pengusaha, maka sebagaimana tercantum dalam Pasal 163 ayat (2), dalam hal terjadi *corporate action* pengusaha juga berhak untuk tidak menerima pekerja/buruh di perusahaannya, yang sekaligus memberikan hak kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang tidak bersedia diterimanya tersebut. Keseimbangan terjadi dikarenakan atas hak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat tidak menerima pekerja/buruh di perusahaannya, juga secara langsung menimbulkan kewajiban pengusaha dan hak bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (2) tersebut;
3. Pengusaha menafsirkan bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 163 tersebut merupakan hak mutlak yang menimbulkan kewenangan bagi pengusaha "untuk melakukan" atau "untuk tidak melakukan" sehingga bagi pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dikualifikasikan "mengundurkan diri". Hal ini harus segera diatasi karena penafsiran sepihak pengusaha tersebut sudah menunjukkan kesewenang-wenangan dan arogansi pengusaha yang akan mengakibatkan maksud dari dibentuknya UUK untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh maupun pengusaha tidak akan tercapai karena tidaklah mungkin pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena penggabungan. Pada praktiknya akan sering terjadi pekerja/buruh akan dikualifikasi mengundurkan diri, hal ini terjadi karena pengusaha akan mengambil tindakan yang lebih sedikit mengeluarkan biaya, dalam hal ini terkait perbedaan kewajiban pembayaran kompensasi kepada pekerja/buruh apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dan dikualifikasi mengundurkan diri;
4. Pada dasarnya Ahli berpendapat sama dengan Pemohon dan berkeinginan agar terciptanya kepastian hukum maka terhadap ketentuan Pasal 163 ayat (1) UUK tersebut, haruslah dimaknai:

"Pengusaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)".

III. Kesimpulan

1. Bahwa hak konstitusional Pemohon diberikan oleh UUD 1945 dalam pasal:

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) menyatakan:

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja

2. Bahwa terjadinya kerugian hak konstitusional para Pemohon merupakan akibat dari tidak adanya kepastian hukum yang timbul dari perbedaan penafsiran Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)."

3. Bahwa atas perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha terkait penggabungan usaha dan penafsiran Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mediator Disnakertrans Jakarta Selatan menafsirkan bahwa Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan usaha dan mengeluarkan anjuran sebagai berikut:

“Agar pihak pengusaha PT. ABB Sakti Industri (perusahaan hasil merger) memberikan secara tunai kepada masing-masing pekerja Sdr. Dunung Wijanarko, dkk uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan upah selama proses sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, serta bonus tahun 2010 (performance bonus) yang biasa diterima pada akhir tahun sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan Pasal 19.”

Namun perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran mediator tersebut tidak juga mengajukan sengketa/gugatan di Pengadilan Hubungan industrial (PHI), sehingga Pemohon yang walaupun menyetujui isi anjuran terpaksa harus mengajukan gugatan kepada perusahaan melalui PHI agar atas sengketa ini mendapatkan kepastian serta pelaksanaan.

4. Bahwa terhadap gugatan Pemohon tersebut Pengadilan Hubungan Industrial telah mengeluarkan Putusan Nomor: 254/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, tertanggal 22 Maret 2012, dengan amar putusan menolak gugatan para Pemohon dengan pertimbangan antara lain sebagai berikut:
 - Bahwa pada **saat terjadi merger, Pengusaha tidak berniat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan para Penggugat** (para Pemohon dalam Permohonan *a quo*) dan masih ingin tetap melanjutkan hubungan kerja dengan semua karyawan (salinan Putusan hal. 40 paragraf 4);
 - Bahwa **para Penggugat** (Pemohon dalam permohonan *a quo*) dengan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun menyatakan **mengundurkan diri atas kemauan sendiri dari perusahaan** (salinan Putusan hal. 42 paragraf 8);

- Bahwa **inisiatif/prakarsa untuk melakukan pemutusan hubungan kerja** terhadap pekerja/buruh adalah **berada di tangan pengusaha bukan di tangan pekerja/buruh**; (salinan Putusan hal. 43 paragraf 5);
 - Bahwa ketentuan dalam **Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan** dalam penggabungan usaha yang dilakukan perusahaan **karena perusahaan tidak berniat melakukan pemutusan hubungan kerja** terhadap para Penggugat (Pemohon dalam permohonan *a quo*) **sehingga tidak bersediannya para Penggugat** (Pemohon dalam permohonan *a quo*) untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan adalah **merupakan tindakan pengunduran diri**; (salinan Putusan hal. 44 paragraf 3)
5. Bahwa terhadap Putusan PHI tersebut, Pemohon telah mengajukan Memori Kasasi dengan register Mahkamah Agung Nomor 466/PDT.SUS/2012, hal mana hasil *print out* status perkara kasasi tersebut, terbukti bahwa Majelis Hakim Agung yang memeriksa telah **mengabulkan** permohonan kasasi Pemohon, walaupun sampai saat ini Pemohon belum mendapatkan salinan putusannya, namun berdasarkan dalil Pemohon dalam memori kasasi yang telah dikabulkan tersebut, nyata Majelis Hakim Agung yang memeriksa Perkara Kasasi sependapat dengan dalil-dalil yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Pemohon dalam Uji Materiil ini, yaitu dalil mengenai, bahwa Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan haruslah ditafsirkan sebagai kewajiban Pengusaha melakukan PHK apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat penggabungan usaha;
6. Bahwa menurut pendapat Pemerintah dalam perkara Nomor 117/PUU-X/2012 yang pada intinya menyatakan:
- Dalam hal terjadi *corporate action* (perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan), pekerja/buruh hanya dapat mengakhiri hubungan kerja setelah dilakukan restrukturisasi organisasi dan/atau perampingan;
 - Apabila setelah dilakukan restrukturisasi organisasi dan/atau

perampingan, namun tidak terjadi perubahan syarat-syarat kerja dan/atau tidak dilakukan rotasi atau reposisi termasuk mutasi, promosi, dan/atau demosi, maka pekerja/buruh yang bersangkutan **tidak berhak** untuk menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan alasan *corporate action*;

- Namun apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tetap menghendaki pengakhiran hubungan kerja tanpa adanya restrukturisasi, tidak ada rotasi, tidak ada reposisi, baik mutasi, demosi, atau promosi dan tidak ada perubahan syarat-syarat kerja, maka dianggap sebagai mengundurkan diri secara sukarela.
7. Bahwa pendapat Pemerintah tersebut sangatlah tidak berdasar dan terkesan menunjukkan keberpihakan Pemerintah kepada perusahaan dalam hal terjadi penggabungan usaha. Bahwa menurut Pemohon, hak pekerja/buruh untuk tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan usaha sudah timbul pada saat pengumuman rencana penggabungan yang dilakukan pengusaha kepada pekerja/buruh, hal mana penerapan syarat harus adanya restrukturisasi organisasi dan/atau perampingan, terjadi perubahan syarat-syarat kerja dan/atau tidak dilakukan rotasi atau reposisi termasuk mutasi, promosi, dan/atau demosi terlebih dahulu sangatlah mengada-ada dan melanggar hak pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;
 8. Bahwa dalil Pemerintah mengenai pekerja/buruh seharusnya dianggap mengundurkan diri secara sukarela dalam hal pekerja/buruh tetap menghendaki pengakhiran hubungan kerja tanpa adanya restrukturisasi, tidak ada rotasi, tidak ada reposisi, baik mutasi, demosi, atau promosi dan tidak ada perubahan syarat-syarat kerja, pernyataan Pemerintah tersebut sangat bertentangan dengan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, hal mana Pasal tersebut tidak ada menyebutkan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam hal pekerja/buruh tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil penggabungan, hal mana merupakan salah satu bukti adanya perbedaan penafsiran terhadap Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut yang mengakibatkan kerugian hak konstitusional yang dimiliki oleh Pemohon;

9. Bahwa dalil Pemerintah mengenai *moral hazard* pekerja, kekacauan yang terjadi pada perusahaan yang *going public* atau perusahaan terbuka yang terdaftar di bursa saham atau pasar modal serta kekacauan-kekacauan lain apabila penafsiran Pasal 163 ayat (1) UUK ditafsirkan sebagaimana dalil Pemohon, tidak lain adalah bentuk sikap Pemerintah yang berlebihan, bahwa pada kenyataannya praktik jual beli saham pada perusahaan terbuka hanya terjadi dengan jumlah saham yang teramat kecil atau jumlah saham minoritas, hal mana tidak akan mengubah posisi kepemilikan maupun pengendalian dalam suatu perusahaan terbuka, sehingga kekhawatiran-kekhawatiran seperti ini layaklah diabaikan;
10. Bahwa Pemerintah mendalilkan terkait "kata *dapat* tersebut bersifat bersyarat, yakni harus ada restrukturisasi dan reposisi atau rotasi". sepengetahuan Pemohon, Pemerintah termasuk di dalamnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum pernah mengeluarkan peraturan-peraturan maupun keputusan-keputusan yang merupakan pelaksanaan Pasal 163 ayat (1) UUK, sehingga Pemohon meragukan keterangan Pemerintah yang disampaikan apakah telah melalui suatu kajian komprehensif ataukah hanya dalam rangka mempertahankan *status quo* pasal terkait yang sedang dalam suatu proses pengujian materiil. Namun yang pasti pada saat pasca keluarnya anjuran, mediator yang mengeluarkan anjuran menyampaikan bahwa apa yang tertuang dalam anjuran telah sesuai dengan apa yang menjadi arahan dari institusi di atasnya, termasuk Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, arahan mana didapat melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan;
11. Bahwa apabila Pemohon mencoba mengadopsi dalil Pemerintah terkait penafsiran "kata *dapat* tersebut bersifat bersyarat, yakni harus ada restrukturisasi dan reposisi atau rotasi", maka pertanyaan yang timbul adalah, apakah syarat itu sudah harus ada sejak awal rencana *corporate action*? atau dalam jangka waktu berapa lamakah restrukturisasi, reposisi atau rotasi itu harus dilakukan pasca *corporate action*? karena yang terjadi pada PT ABB Sakti Industri pasca penggabungan adalah posisi Pemohon asli Wawan Adi Dwi Yanto sebagai Operation Manager

yang semula hanya dijabat seorang diri namun kini dipecah menjadi tiga dan ditempati oleh Tenaga-tenaga Kerja Asing (TKA);

12. Bahwa ketiadaan batas waktu untuk pemberlakuan atau larangan pemberlakuan syarat-syarat tersebut berpotensi menimbulkan kerugian bagi Pekerja, halmana nyata pada perusahaan tempat para Pemohon dulu bekerja, sejak awal disebutkan tidak akan merubah posisi Pemohon, namun pasca penggabungan terjadi pembahan dengan dibagi/dipecahnya jabatan tersebut, yang sejatinya mengurangi kapasitas pekerjaanya. Namun pelarangan restrukturisasi, reposisi, atau rotasi pasca *corporate action* juga akan membelenggu kebebasan perusahaan untuk mengembangkan dirinya, sehingga dalil Pemerintah terkait penafsiran "kata *dapat* tersebut bersifat bersyarat, yakni harus ada restrukturisasi dan reposisi atau rotasi", haruslah dikesampingkan;
13. Bahwa Pemohon tetap menafsirkan maksud Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana dalam permohonan yaitu:

*"Pengusaha **harus** melakukan keputusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)."*

Bahwa menurut Pemohon, dengan penafsiran tersebut, ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut telah memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum baik terhadap pekerja/buruh maupun pengusaha.

14. Bahwa nyata perbedaan penafsiran terhadap Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan baik oleh Pemohon, perusahaan/pengusaha, mediator pada Disnakertrans Jakarta Selatan, Majelis Hakim PHI, Majelis Hakim Mahkamah Agung serta Pemerintah, mengakibatkan makna yang terkandung dalam pasal tersebut menjadi tidak jelas, tidak tegas, dan

menimbulkan kerugian hak konstitusional Pemohon yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, yang pada umumnya perbedaan penafsiran Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut telah menimbulkan **ketidakpastian hukum sehingga Pemohon tidak mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.**

Bahwa agar hak konstitusional Pemohon tidak lagi dirugikan dan berdasarkan uraian-uraian kesimpulan di atas, maka Pemohon memohon kiranya Mahkamah Konstitusi berkenan memutus:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai:

“Pengusaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);”

3. Menyatakan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berkekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai:

“Pengusaha harus melalaikan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4); dan

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

Dalam hal Majelis Hakim Konstitusi mempunyai pendapat lain mohon sekiranya untuk diputuskan dengan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.5] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan ditunjuk dalam berita acara persidangan, dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah menguji konstiusionalitas Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan,

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”

terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) khususnya pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (2) : *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

Pasal 28D ayat (1) : *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”*

Pasal 28D ayat (2) : *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*

[3.2] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah) akan mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal berikut:

- a. kewenangan Mahkamah untuk mengadili permohonan *a quo*;
- b. kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan *a quo* adalah mengenai pengujian Undang-Undang *in casu* UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, sehingga Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

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

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau

d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.6] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 bertanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.7] Menimbang bahwa para Pemohon adalah warga negara Indonesia yang masing-masing selaku pekerja/buruh yang bekerja di PT. ABB Transmission & Distribution, yang mengalami kerugian/kehilangan haknya terkait penggabungan kepemilikan perusahaan. Para Pemohon tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan tersebut, namun perusahaan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga para Pemohon dinyatakan mengundurkan diri oleh Perusahaan. Perusahaan menafsirkan bahwa mengenai hal PHK yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mutlak merupakan hak dari Perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, para

Pemohon tidak mendapatkan haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, para Pemohon memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang oleh para Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian. Kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual yang terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian, sehingga terdapat kemungkinan dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

Pokok Permohonan

[3.9] Menimbang bahwa dalam permohonan *a quo*, para Pemohon pada pokoknya mendalilkan bahwa terdapat perbedaan penafsiran terhadap Pasal 163 ayat (1) sepanjang frasa “dapat” UU Ketenagakerjaan antara para Pemohon dengan Pengusaha tempat para Pemohon bekerja yang mengakibatkan para Pemohon tidak dapat memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan,

*“Pengusaha **dapat** melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”*

Oleh karenanya, dalam petitum, para Pemohon pada pokoknya memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 163 ayat (1) UU

Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak berkekuatan hukum tetap [*sic*] sepanjang tidak dimaknai Pengusaha **harus** melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Selain itu, dalam hal Mahkamah mempunyai pendapat lain, para Pemohon juga memohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Pendapat Mahkamah

[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan tertulis ahli yang diajukan oleh para Pemohon, dan bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, serta Kesimpulan para Pemohon dan Kesimpulan Pemerintah, sebagaimana selengkapnya termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah mempertimbangkan:

[3.10.1] Menimbang bahwa dalam Persidangan Pemeriksaan Pendahuluan pada hari Rabu, 19 Desember 2012, Mahkamah telah memberikan nasihat dan kesempatan kepada para Pemohon untuk menyerahkan Perbaikan Permohonannya paling lambat 14 hari sejak sidang pertama tersebut dilaksanakan atau paling lambat pada hari Selasa, 1 Januari 2013, namun para Pemohon baru menyerahkan Perbaikan Permohonan pada hari Senin, 7 Januari 2013, pada persidangan Pemeriksaan Perbaikan Permohonan, yang oleh para Pemohon tetap diberi tanggal 19 November 2012 sebagaimana permohonan sebelum perbaikan;

Bahwa berdasarkan Pasal 39 ayat (2) UU MK dan Pasal 11 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang Hakim diwajibkan untuk memberi nasihat kepada Pemohon dan/atau kuasanya untuk melengkapi dan/atau memperbaiki permohonan dalam jangka waktu paling lambat 14 (empat belas) hari;

Bahwa Perbaikan Permohonan para Pemohon sebagaimana telah dipertimbangkan di atas telah melewati tenggang waktu yang ditentukan. Oleh

karenanya, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan permohonan sebelum perbaikan yang diajukan para Pemohon yang diterima Kepaniteraan Mahkamah berdasarkan Akta Penerimaan Permohonan Nomor 442/PAN.MK/2012 bertanggal 19 November 2012 *a quo*;

[3.10.2] Menimbang bahwa sebagaimana dipertimbangkan di atas para Pemohon mendasarkan pengujian konstitusionalitas permohonannya dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pasal-pasal tersebut mengatur tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum;

Hal tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam konsiderans (menimbang) huruf d UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, “... *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*”;

Pengusaha menafsirkan bahwa mengenai PHK yang tercantum dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mutlak merupakan hak dari perusahaan. Sementara itu para Pemohon pada pokoknya menganggap penafsiran pengusaha tersebut mengakibatkan para Pemohon tidak dapat memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *a quo*;

Menurut Mahkamah, perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dapat terjadi dalam kondisi apa pun, baik ketika perusahaan tersebut sedang mengalami keuntungan, atau sebaliknya, perusahaan sedang mengalami kerugian. Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah, kata “dapat” dalam Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *a quo*, merupakan norma yang berfungsi untuk melindungi hak-hak pengusaha untuk tetap dapat menjalankan usahanya guna memenuhi hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, dan imbalan atas usaha yang dijalankan oleh pengusaha tersebut dan termasuk pula demi perkembangan kemajuan dunia usaha. Selaku pemilik dari suatu bidang usaha yang dijalankannya, pengusaha pada dasarnya memiliki otoritas untuk membuat aturan atau bentuk kebijakan lainnya yang serupa yang bertujuan untuk memastikan keberlangsungan usahanya yang tentu tidak terlepas dari tujuan berupa memperoleh keuntungan, baik

keuntungan finansial maupun keuntungan lainnya. Oleh karenanya, jika pekerja/buruh tersebut tidak bersedia lagi bekerja di perusahaan yang mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, maka mendasarkan pada hak-hak bagi pengusaha sebagaimana disebutkan di atas, selain pengusaha dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh-nya sebagaimana ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *a quo*, UU Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pekerja/buruh tersebut dapat mengundurkan diri atas kemauan sendiri [vide Pasal 162 UU Ketenagakerjaan], maupun pengusaha dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh-nya tersebut berdasarkan Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;

[3.10.3] Menimbang bahwa yang dimaksud dengan frasa **“tiap-tiap warga negara”** yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan frasa **“setiap orang”** yang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak hanya mereka yang disebut sebagai pekerja/buruh saja, tetapi termasuk juga pengusaha. Oleh karenanya, hak untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, diperuntukkan bagi pekerja/buruh dan pengusaha;

Bahwa untuk mewujudkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut, maka disusunlah UU Ketenagakerjaan *a quo* yang dalam konsiderans (Menimbang) huruf d pada pokoknya menyatakan perlu ada perlindungan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan juga perlu untuk *“... tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”*. Frasa tersebut dapat pula diartikan sebagai perlindungan untuk menjamin hak-hak dasar bagi pengusaha;

[3.11] Menimbang bahwa para Pemohon juga mendasarkan pengujian konstitusionalitasnya dengan Pasal 28A UUD 1945 dalam bagian kedudukan hukum (*legal standing*) permohonannya, namun dalam posita pokok permohonannya para Pemohon tidak lagi menguraikan pasal dimaksud sebagai dasar pengujian konstitusionalitasnya. Oleh karena itu, Mahkamah tidak mempertimbangkannya;

[3.12] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah berpendapat, Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Oleh karenanya, permohonan para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

4. KONKLUSI

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

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

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), serta Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan menolak Permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu M. Akil Mochtar, selaku Ketua merangkap Anggota, Harjono, Achmad Sodiki, Anwar Usman, Hamdan Zoelva, Ahmad Fadlil Sumadi, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, dan Arief Hidayat, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **dua puluh tiga**, bulan **April**, tahun **dua ribu tiga belas**, yang diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **tiga puluh satu**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu tiga belas**, selesai diucapkan **pukul 16.10 WIB** oleh delapan

Hakim Konstitusi yaitu Hamdan Zoelva, selaku Ketua merangkap Anggota, Harjono, Anwar Usman, Ahmad Fadlil Sumadi, Muhammad Alim, Maria Farida Indrati, Arief Hidayat, dan Patrialis Akbar, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Wiwik Budi Wasito sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon, Pemerintah atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Hamdan Zoelva

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Harjono

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Patrialis Akbar

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Wiwik Budi Wasito