

**PUTUSAN**  
**Perkara Nomor 012/PUU-I/2003**

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

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

1. Nama : SAEPUL TAVIP.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK) Indonesia.  
Alamat : Jl. Tebet Dalam II No. 29, Jakarta Selatan.
2. Nama : HIKAYAT ATIKA KARWA.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Logam, Elektronik, dan Mesin SPSI.  
Alamat : Jl. Raya Pasar Minggu No. 9, Jakarta Selatan.
3. Nama : ILHAMSYAH.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI).  
Alamat : Jl. Rawajati Timur II No. 8, Kalibata, Jakarta Selatan.
4. Nama : SOEPARMAN SHR.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Serikat Pekerja Nasional (dahulu Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang & Kulit).  
Alamat : Gedung Selaras Lt. 3, Mampang Prapatan 79, Jakarta Selatan.
5. Nama : DJUFNIE A.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Farmasi dan Kesehatan Reformasi.  
Alamat : Jl. Pramuka Raya No. 404 K, Jakarta Pusat.
6. Nama : SJAIFUL DP.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Kimia, Energi, dan Pertambangan.  
Alamat : Jl. Tebet Dalam III-C No. 15, Jakarta Selatan.
7. Nama : RUSTAM A.  
Jabatan & Organisasi : Presiden Kongres Serikat Pekerja Indonesia.  
Alamat : Graha Selaras Lt. 3, Jl. Mampang Prapatan 79, Jakarta Selatan.
8. Nama : NURHASANAH MUNAF.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Federasi Serikat Buruh Indonesia Perjuangan (SBI Perjuangan) .  
Alamat : Perum Kali Deres Permai Blok 1/7 B, Jakarta Barat.
9. Nama : STIYONO.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Serikat Buruh Jabotabek (SBJ).  
Alamat : Komplek P&K, Jl. Nusa Indah No. 251, RT. 01 / 05, Cipondoh, Tangerang.

10. Nama : MOH. JUMHUR HIDAYAT.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum GASPERMINDO.  
Alamat : STM Budi 3 A, Dewi Sartika Cawang III, Jakarta Timur.
11. Nama : SUMARNO.  
Jabatan & Organisasi : Ketua DPP Garmen dan Tekstil SBSI (Garteks-SBSI).  
Alamat : Jl. Kayu Mas Raya No. 401, Jakarta Timur.
12. Nama : BAMBANG PRIYANTO.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPN Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia (SPISI).  
Alamat : Graha Irama Lt. II (Kantor Semen Gresik), Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 1-2, Jakarta Selatan.
13. Nama : TEGUH SUSILO.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPP Serikat Buruh Transportasi Perjuangan Indonesia (SBTPI).  
Alamat : Jl. Jampela Raya No. 123 C, Koja, Jakarta Utara.
14. Nama : EDDY SUPRAPTO.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta.  
Alamat : Jl. LAN 1 / 12 B, Penjernihan, Jakarta.
15. Nama : RUDI HB. DZAMAN.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI).  
Alamat : Jl. Raya Lenteng Agung No. 2 RT. 01 / 03, Srengseng, Jakarta Selatan.
16. Nama : ALY AKBAR.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPP SP Percetakan, Pers, dan Media (PPMI).  
Alamat : Jl. Tebet Dalam III-C, Jakarta Selatan.
17. Nama : W.D.F. RINDORINDO.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI).  
Alamat : Jl. Tanah Abang III No. 24, Jakarta Pusat.
18. Nama : SUNARNO.  
Jabatan & Organisasi : Ketua Serikat Buruh Nusantara (SBN).  
Alamat : Jl. Poris Gaga Baru RT. 04 / 02 No. 26, Tangerang.
19. Nama : SOFYAN.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SP Pariwisata Reformasi.  
Alamat : Jl. Bendungan Jatiluhur No. 100, Jakarta Pusat.
20. Nama : SULISTRI.  
Jabatan & Organisasi : Koordinator Forum Pemimpin dan Aktivis Perempuan SP / SB Indonesia.  
Alamat : Jl. Damar I No. 544, Blok D Margahayu, Bekasi.
21. Nama : MOHAMMAD IRFAN.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Serikat Buruh Maritim dan Nelayan Indonesia (SBMNI).

- Alamat : Jl. Tongkol 3A, Jakarta Utara.
22. Nama : NURYONO.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. SBJ Perjuangan.  
Alamat : Kedumanggu RT. 03 RW. 02 Babakan Madang, Bogor.
23. Nama : ANWAR MARUF.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU).  
Alamat : Jl. Kalimantan Blok B. 78 Cimone Mas Permai I, Tangerang.
24. Nama : EDI HUDYANTO.  
Jabatan & Organisasi : Sekum Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM).  
Alamat : Jl. Pondok Jaya III No. 3A, Jakarta Selatan.
25. Nama : IDIN ROSIDIN.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
26. Nama : NIKASI GINTING.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Pertambangan dan Energi SBSI.  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
27. Nama : ANDY W. SINAGA.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Transportasi dan Angkutan SBSI.  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
28. Nama : STEVEN IWANGGIN.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Pelaut dan Nelayan SBSI.  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
29. Nama : ULY NURSIA.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Niaga Keuangan dan Perbankan SBSI  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
30. Nama : TRISNA MIHARJA.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Makanan Minuman Pariwisata Restoran Hotel dan Tembakau SBSI.  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
31. Nama : MATHIAS MEHAN.  
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Kehutanan Perakayuan dan Pertanian SBSI.  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
32. Nama : EDWARD P.M.  
Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Logam Mesin dan Elektronik SBSI.  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
33. Nama : HARRIS MANALU.  
Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Konstruksi Umum dan Informal SBSI.  
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.

34. Nama : S. SIMARMALA.  
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. FSB Pendidikan Pelatihan dan Pegawai Negeri SBSI.  
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
35. Nama : ARI DJOKO S.  
 Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Garmen Tekstil Kulit dan Sepatu SBSI  
 Alamat : Jl. Otista III No. 20 Bidara Cina, Jakarta Timur.
36. Nama : DINGIN.  
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. SB Kimia dan Kesehatan SBSI  
 Alamat : Jl. Otista III No. 20 Bidara Cina, Jakarta Timur.
37. Nama : SOFIATI MUKADI.  
 Jabatan & Organisasi : Ketua Umum FSP Kahutindo.  
 Alamat : Jl. KAHFI 1 No. 31 Kav. DPR 05/01 Ciganjur.

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya : SURYA TJANDRA, SH., LLM; RITA OLIVIA TAMBUNAN, SH, LLM; ASFINAWATI, SH; B. LUCKY ROSSINTHA, SH; Pengacara Publik pada Lembaga Bantuan Hukum ( LBH ) Jakarta, beralamat di Jl. Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Juni 2003 dan 11 November 2003. Selanjutnya disebut sebagai

**PARA PEMOHON:**

- Telah membaca surat permohonan Para Pemohon;
- Telah mendengar keterangan Para Pemohon;
- Telah mendengar keterangan Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
- Telah membaca keterangan tertulis Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
- Telah memeriksa bukti-bukti;
- Telah mendengar keterangan Ahli dan Saksi dari Para Pemohon;

**DUDUK PERKARA**

Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) dengan surat permohonannya bertanggal 18 Juni 2003 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (selanjutnya disebut Mahkamah) pada tanggal 15 Oktober 2003 dengan Registrasi Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada tanggal 21 Nopember 2003;

Menimbang bahwa para Pemohon di dalam permohonannya pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

**I. PENDAHULUAN**

"Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini. Dengan demikian pemerintah, selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasinya ini. Amanat ini juga amat terkait dengan tujuan umum bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945 untuk "memajukan kesejahteraan umum" berdasarkan Pancasila, untuk terciptanya "keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia";

Seperti negara-negara lain yang baru lepas dari kolonialisme pasca-Perang Dunia II, Indonesia memilih industrialisasi dan pembangunan ekonomi sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Amat disadari oleh para pendiri negara

(founding mothers and fathers) bahwa industrialisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraan dari situ, yaitu mereka yang tidak punya apa-apa selain tenaganya untuk dijual guna mendapatkan upah untuk hidup. Mereka inilah yang disebut dengan buruh/pekerja. Negara, selaku pihak yang sejak awal memang merancang ini, mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan dengan menjamin agar mereka dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi;

Inilah yang mendasari dimuatnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai "pekerjaan" dan "penghidupan yang layak" tersebut, yang terkait amat erat dengan Pasal 28 mengenai hak untuk berorganisasi dan berkumpul. Keduanya termuat di dalam Bab X UUD 1945 yang bertajuk "Warganegara dan Penduduk". Keduanya sekaligus menjadi jaminan konstitusional bagi warga negara umumnya dan buruh khususnya, untuk mendapatkan hak konstitusional "penghidupan yang layak" yang dapat diperolehnya dari "pekerjaan", dan kebebasan untuk berorganisasi guna menaikkan posisi tawarnya;

Tidak ada penjelasan khusus mengenai "hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak" di dalam Penjelasan UUD 1945 yang mengatakan "cukup jelas". Namun demikian, apabila melihat sejarah pembentukan hukum perburuhan di Indonesia dapat ditemukan banyak bukti nuansa perlindungan (proteksi) terhadap buruh. Pada tahun 1947, dua tahun setelah proklamasi kemerdekaan, pemerintah Perdana Menteri Sjahrir mengeluarkan Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan, yang merupakan produk hukum perburuhan pertama yang dibuat oleh bangsa Indonesia sendiri. Undang-undang ini memberi sinyal baru perubahan penting dari kebijakan dasar perburuhan di Indonesia, dengan antara lain menggantikan sistem Pasal 1601-1603 BW yang lebih banyak mengacu kepada hubungan "privat" antara para pihak (buruh dan majikan) dengan nuansa liberal "no work no pay";

Kemudian pada tahun 1948 dihasilkan dua undang-undang lain yaitu Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang memuat banyak aspek perlindungan terhadap buruh. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 misalnya memuat larangan terhadap diskriminasi kerja; jam kerja yang 40 jam dalam seminggu; kewajiban pengusaha untuk menyediakan fasilitas perumahan bagi buruh/pekerja; termasuk sebuah pasal yang melarang mempekerjakan anak di bawah usia 14 tahun. Selain itu Undang-undang ini juga menjamin hak perempuan buruh untuk mengambil cuti haid dua hari dalam sebulan, dan pembatasan kerja malam bagi perempuan.

Seorang pengamat Indonesia asal Australia, Chris Manning, di dalam buku *Indonesian Labour in Transition: An East Asian Success Story ?* (1998), mengatakan bahwa Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 adalah Undang-undang Perburuhan yang paling maju di Asia Tenggara pada waktu itu dari segi perlindungan terhadap buruh. Ketentuan kerja 40 jam seminggu misalnya, jauh lebih baik dibanding negara-negara tetangga dengan 44 hingga 48 jam seminggu.

Demikian pula dengan ketentuan larangan buruh anak, yang relatif belum dikenal di region ini pada waktu itu;

Rangkaian Undang-undang Perburuhan awal ini juga menegaskan bahwa sistem hukum perburuhan yang ingin dibangun adalah sistem hukum perburuhan yang melindungi (protektif) terhadap buruh/pekerja, sebagai pihak yang senantiasa akan berada pada posisi yang lemah dalam sebuah relasi perburuhan yang karenanya perlu proteksi;

Dalam konteks inilah pemerintah memainkan peran untuk menjamin perlindungan tersebut dengan secara aktif terlibat dalam isu perburuhan. Melalui undang-undang pemerintah mengambil peran untuk menentukan batas dan lingkup dari pengerahan tenaga kerja (labour supply). Ini antara lain dilakukan dengan mendefinisikan kapan orang dapat memasuki pasar kerja (usia lulus sekolah); kapan mereka diharapkan berhenti bekerja (usia pensiun) serta dengan mengatur syarat-syarat di mana kelompok masyarakat tertentu bekerja (misalnya: perempuan, orang muda, buruh migran);

Kebijakan legislasi yang protektif seperti ini terus berlangsung hingga disahkannya UU Ketenagakerjaan, yang jelas-jelas akan menghapuskan nuansa protektif dalam hukum

perburuan Indonesia, dan karenanya menjadikan undang-undang tersebut bertentangan dengan amanat UUD 1945;

"Setiap konstitusi adalah cita-cita", demikian kata B. Herry-Priyono ("Amandemen Pasal Ekonomi", Kompas, 5 Juli 2001), karenanya "masa depan" yang menjadi faktor pertimbangannya. UUD 1945 sudah memberikan dasar yang tegas bahwa kesejahteraan masyarakatlah yang menjadi prioritas dan cita-cita itu sendiri, sebagai dasar konstitusional perjuangan anak-cucu kita di masa depan. Namun ini sepertinya semakin sulit terlaksana karena sebuah warisan bijak para pendiri negara ini, telah berkali-kali dirusak dan dipinggirkan oleh sebuah undang-undang yang lebih khusus;

## **II. KEDUDUKAN HUKUM DAN KEPENTINGAN PEMOHON**

1. Bahwa dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Pasal 1 ayat (3) huruf a dinyatakan bahwa : Permohonan adalah permintaan yang diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bahwa selanjutnya dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a Undang-undang Mahkamah Konstitusi juga dinyatakan bahwa: Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu: a. perorangan warga negara Indonesia;
3. Bahwa para Pemohon adalah para pemimpin dan aktivis organisasi buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja yang selama ini mempunyai kepedulian dan menjalankan aktifitasnya dalam perlindungan dan penegakan hak-hak buruh/pekerja di Indonesia maupun di dunia internasional, yang mana sudah teruji dan merupakan pengetahuan umum;
4. Bahwa para Pemohon juga merupakan para pemimpin dari berbagai kelompok masyarakat dan organisasi non-pemerintah (dalam hal ini organisasi buruh/ pekerja) yang tumbuh dan berkembang secara swadaya, atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat, yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk dapat memberikan perlindungan dan penegakan KEADILAN, HUKUM dan HAK ASASI MANUSIA di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja yang selama ini seringkali dipinggirkan nasibnya;
5. Bahwa UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan untuk diuji terhadap UUD 1945 adalah Undang-undang Pokok Perburuhan yang akan mengatur segala sesuatu mengenai perburuhan dan hubungan perburuhan di Indonesia, yang akan memiliki dampak langsung dan tidak langsung melalui peraturan-peraturan turunannya kepada semua buruh/pekerja yang ada di Indonesia;
6. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum dan argumentasi di atas, maka jelaslah bahwa para Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan dasar kepentingan untuk mengajukan permohonan hak uji terhadap pemberlakuan UU Ketenagakerjaan, karena mempunyai kepentingan secara langsung dan akan menerima dampak secara langsung dari pelaksanaan UU Ketenagakerjaan;

## **III. ALASAN-ALASAN HUKUM MENGAJUKAN PERMOHONAN HAK UJI**

### **A. TENTANG FAKTA-FAKTA HUKUM**

1. Bahwa pada tanggal 25 Februari 2003 DPR RI telah menyetujui RUU Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Pemerintah RI menjadi UU Ketenagakerjaan, dan selanjutnya disahkan oleh Pemerintah RI cq. Presiden RI menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003 dalam Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39;
2. Bahwa sejak awal mulai dari pembahasannya hingga pensahannya, UU Ketenagakerjaan, yang awalnya disebut RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK), sudah banyak menimbulkan kontroversi, karena pertama-tama dianggap telah tidak berpihak kepada kepentingan buruh/pekerja dan cenderung lebih mengadopsi kepentingan pemilik modal, nasional dan terutama internasional, serta tidak cukup mempertimbangkan dampak negatifnya terhadap buruh/pekerja Indonesia;

3. Bahwa banyak pengamat sudah mengatakan bahwa UU Ketenagakerjaan a quo telah lebih dipengaruhi oleh ideologi neoliberalisme, yaitu sebuah ideologi yang menekankan kepada pelaksanaan pasar bebas dan efisiensi untuk semata-mata pembangunan ekonomi, di mana "efisiensi" yang dimaksudkan adalah kebijakan upah murah melalui strategi ekonomi yang disebut dengan "pasar tenaga kerja yang fleksibel" (flexible labour market);
4. Bahwa dalam kenyataannya yang dimaksud dengan flexible labour market ini adalah sebuah upaya sistematis untuk mengurangi upah demi mempertahankan hubungan kerja, untuk menemukan jalan guna memindahkan buruh secara efektif ke berbagai jenis pekerjaan selama hidupnya, yang dengan demikian pada akhirnya akan makin melemahkan standar perburuhan di Indonesia. Hal ini tercermin dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan;
5. Bahwa sudah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa penekanan terhadap efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi guna mendukung pembangunan ekonomi melalui kebijakan upah murah ini berakibat kepada hilangnya keamanan kerja (job security) bagi buruh/pekerja Indonesia, karena sebagian besar buruh/pekerja tidak akan lagi menjadi buruh/pekerja tetap tetapi menjadi buruh/pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya (lihat misalnya Guy Standing, Global Labour Flexibility, 1999). Hal inilah yang oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk "perbudakan zaman modern" (modern form of slavery atau modern slavery);
6. Bahwa status sebagai buruh/pekerja kontrak ini pada kenyataannya berarti juga hilangnya hak-hak dan tunjangan-tunjangan kerja maupun jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia, dan karena buruh/pekerja merupakan bagian terbesar dari rakyat Indonesia, pada akhirnya juga akan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya;
7. Bahwa sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja dan serikat buruh maupun organisasi non pemerintah perburuhan di berbagai tempat di seluruh Indonesia, baik yang tergabung dalam Komite Anti-Penindasan Buruh (KAPB) maupun aliansi lainnya, melakukan aksi menolak pengesahan RUU Ketenagakerjaan (RUUK) oleh DPR pada tanggal 25 Februari 2003 (Kompas, 26/02/03). Mereka melakukan demonstrasi di depan gedung DPR/DPRD maupun tempat lainnya, yang tidak jarang berakhir dengan bentrokan antara polisi dan para demonstran. Namun demikian, Pemerintah dan DPR tetap saja mensahkan RUU PPK menjadi UU Ketenagakerjaan tidak peduli kerasnya penentangan oleh buruh/pekerja;
8. Bahwa pensahan RUU Perlindungan dan Penempatan Ketenagakerjaan (RUU PPK) menjadi UU Ketenagakerjaan oleh DPR pada tanggal 25 Februari 2003 itu sendiri terbukti dilakukan lebih banyak karena tekanan dunia internasional, khususnya lembaga keuangan internasional, dan terjadi hanya sekitar sebulan setelah Daniel Citrin, Penasehat Senior IMF, diberitakan telah "mempertanyakan" RUU Ketenagakerjaan yang tidak kunjung disahkan tersebut (Jakarta Post, 20/01/03);
9. Bahwa semakin hari semakin banyak demonstrasi buruh/pekerja di seluruh Indonesia, yang tergabung dalam berbagai organisasi dan serikat buruh/serikat pekerja baik yang nasional maupun regional, dan sama-sama menyuarakan penolakan terhadap UU Ketenagakerjaan tersebut, dengan puncaknya pada peringatan Hari Buruh Sedunia tanggal 1 Mei 2003 lalu, yang untuk di Jakarta saja diikuti puluhan ribu buruh/pekerja yang membanjiri gedung DPR, Istana Negara, dan lain-lain, belum termasuk yang di daerah-daerah lain (Jakarta Post, 02/05/03; Kompas, 02/05/03; Suara Pembaruan, 01/05/03);

10. Bahwa perjuangan buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja ini di beberapa daerah bahkan didukung oleh anggota DPRD setempat yang mendukung tuntutan buruh/pekerja agar Pemerintah dan DPR mencabut UU Ketenagakerjaan, sebagaimana terjadi misalnya di DPRD Bandung dan DPRD Banten, yang secara tegas mendukung tuntutan buruh/pekerja untuk membatalkan UU Ketenagakerjaan tersebut;
11. Bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas, jelas bahwa permohonan ini disampaikan secara meyakinkan dan patut, karena berangkat dari keprihatinan nyata sebagian besar buruh/pekerja maupun serikat buruh/serikat pekerja, sehingga patut kiranya Mahkamah berkenan melaksanakan haknya untuk menguji UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945;

## **B. TENTANG ARGUMEN-ARGUMEN HUKUM**

Argumen-argumen hukum untuk mendukung fakta-fakta telah adanya pelanggaran hak konstitusional dalam UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945;

1. UU Ketenagakerjaan telah disusun dengan melanggar prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut. UU Ketenagakerjaan telah dibuat tanpa mengikuti prosedur dan tata cara penyusunan sebuah undang-undang yang patut. Hal ini terlihat dari fakta-fakta antara lain:
  - a. Tidak adanya "naskah akademis" yang memberi dasar pertimbangan ilmiah perlunya UU a quo.  
Sejak awal hingga akhirnya disahkan oleh DPR tanggal 25 Februari 2003 dan diundangkan oleh pemerintah pada tanggal 25 Maret 2003, tidak pernah ada sebuah "naskah akademis" yang memberikan dasar dan pertimbangan ilmiah keberadaan UU Ketenagakerjaan ini. Padahal sebuah "naskah akademis" adalah penting agar tidak terjadi salah perhitungan dan kesalahan logika akan dampak keberadaan sebuah undang-undang;  
Alih-alih untuk memberi perlindungan kepada warga negara, dalam hal ini kaum buruh/pekerja, dalam menghadapi globalisasi dan segala eksesnya, warga negara malah dikorbankan untuk semata-mata kepentingan modal dan investasi. Sebuah undang-undang seharusnya melindungi warga negara dan bukan sebaliknya malah menindasnya. Ini mengakibatkan secara prosedural pembuatan UU Ketenagakerjaan telah tidak patut, dan karenanya menjadikan UU a quo telah cacat secara hukum;
  - b. Penyusunan UU Ketenagakerjaan diwarnai kebohongan publik oleh DPR.  
UU Ketenagakerjaan yang keberlakuannya cenderung dipaksakan karena mengejar "target" Bank Dunia dan IMF ini juga telah disahkan dengan sebuah kebohongan publik DPR, khususnya oleh Sdr. Rekso Ageng Herman anggota DPR dari Fraksi PDI Perjuangan yang berasal dari daerah pemilihan Timor Timur dan disertai tugas untuk itu, dengan klaim bahwa UU a quo telah disusun berdasarkan pada konsultasi dengan organisasi buruh/pekerja melalui apa yang disebut dengan "Tim Kecil", yang terdiri dari "Wakil-wakil" dari organisasi buruh/pekerja;  
Pada kenyataannya apa yang disebut dengan "Tim Kecil" ini tidak lebih dari rekayasa DPR untuk memberi pembenaran terhadap upaya mereka memaksakan golnya UU a quo. Ini terbukti dengan adanya bantahan dari beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang dikatakan oleh DPR "wakil"-nya duduk di "Tim Kecil" tersebut, dan menegaskan bahwa kalau pun ada maka ia hanya mewakili pribadinya dan bukan mewakili organisasi (lihat misalnya surat dari Ketua Umum dan Wakil Sekretaris Jenderal DPP Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit tanggal 13



Februari 2003 dan surat Sekretaris Jenderal Serikat Buruh Maritim dan Nelayan Indonesia tanggal 14 Februari 2003);

2. UU Ketenagakerjaan, sebagai satu dari "Paket 3 UU Perburuhan", dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/pekerja Indonesia.

Sebelum terjadinya krisis ekonomi, pada tahun 1996, dalam sebuah evaluasi mengenai hukum perburuhan Indonesia, Bank Dunia menyatakan bahwa "the [Indonesian] workers are overly protected", dan bahwa "the government should stay out of industrial dispute" (Jakarta Post, 04/04/96);

Pernyataan ini dikeluarkan sebagai sebuah upaya Bank Dunia untuk menciptakan "industrial harmony between workers and employers" berkaitan dengan makin meningkatnya ketidakstabilan perburuhan di negeri ini yang menurut mereka tidak menguntungkan bagi bisnis dan investasi.

Pemerintah Indonesia, sebagian didorong oleh masalah finansial pada waktu itu, merespon "peringatan" ini dengan mengajukan RUU Ketenagakerjaan kepada DPR yang kemudian menjadi Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997; Undang-undang baru ini mendapat protes dari berbagai organisasi buruh dan LSM perburuhan sebagai sebuah undang-undang yang "anti-buruh" dalam berbagai hal. Undang-undang tersebut telah disahkan dengan banyak masalah di dalamnya, ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya cenderung menjadi "legalisasi" dari praktek-praktek Orde Baru yang merugikan buruh dalam bentuk sebuah undang-undang, yang disusun secara sembunyi-sembunyi di hotel berbintang untuk menghindari aksi buruh yang menolak, dengan memanipulasi uang buruh dalam program Jamsostek, serta masih banyak lagi masalah lainnya (lihat UU Ketenagakerjaan Pantas Meresahkan Buruh, YLBHI, 1997);

Di bawah tekanan komunitas internasional dan kebutuhan untuk memperbaiki citra yang diwariskan oleh Orde Baru, pemerintahan pasca Orde Baru beberapa kali menunda undang-undang tersebut, hingga akhirnya memang dinyatakan tidak berlaku oleh DPR melalui sebuah RUU.

Pemerintah kemudian mengajukan tiga RUU baru sebagai gantinya: RUU Serikat Pekerja (kemudian diundangkan menjadi Undang-undang Nomor 12 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh), RUU Perlindungan dan Penempatan Ketenagakerjaan (kemudian menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (masih dibahas di DPR). Ketiganya merupakan satu "Paket 3 UU Perburuhan" yang isinya saling kait mengait satu sama lain;

Dengan demikian jelas bahwa UU Ketenagakerjaan memang merupakan kelanjutan dari hasil pesanan Bank Dunia yang mewakili kepentingan modal internasional di Indonesia yang melihat buruh/pekerja semata sebagai hambatan bagi investasi dan pembangunan ekonomi;
3. UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1) dan (2), Pasal 28, dan Pasal 33, dan secara substansial LEBIH BURUK dari UU yang dihapusnya.
  - a. Bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa : setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks perburuhan kita bisa melihat "penjelasan" lebih lanjut dari pasal ini termuat dalam serangkaian undang-undang perburuhan yang dikeluarkan oleh Pemerintah RI pada tahun-tahun awal kemerdekaan. Di sini kita mengacu kepada setidaknya tiga buah undang-undang, yaitu Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan, Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang oleh banyak ahli dikatakan sebagai salah satu undang-undang yang paling progresif dan

protektif terhadap buruh/pekerja pada masanya bahkan sampai sekarang;

Prinsip yang dianut oleh rangkaian Undang-undang Perburuhan awal ini adalah proteksi terhadap terutama keamanan kerja bagi buruh/pekerja (job security). Ini pula yang mendasari Undang-undang Perburuhan yang disusun kemudian, seperti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan juga Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta, yang pada intinya mempersulit tindakan PHK oleh pihak majikan dengan keharusan meminta "ijin" untuk PHK terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Persis inilah yang ingin dihapuskan oleh UU Ketenagakerjaan;

Inti pokok dari UU Ketenagakerjaan adalah bagaimana membuat mekanisme pasar bekerja secara bebas sebebannya terlaksana khususnya dalam konteks perburuhan. Di sini buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di sebuah pasar tenaga kerja, yang bisa dipakai ketika perlu dan bisa dibuang begitu tidak menguntungkan lagi. Inilah hakekat utama dari yang dikenal dengan flexible labour market (pasar buruh yang fleksibel);

Dengan menghapus nuansa protektif dalam hukum perburuhan, standar perlindungan buruhpun semakin dikurangi, dan peran negara sebagai pelindung pun semakin dihilangkan. Buruh/pekerja dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan kekuatan modal. Seperti telah ditunjukkan oleh banyak hasil penelitian di berbagai negara, baik di negara maju maupun negara Dunia Ketiga, pembukaan pasar secara bebas seperti ini tanpa didukung oleh sistem jaminan sosial yang matang, bukannya membuat ekonomi menjadi lebih baik justru sebaliknya yang terjadi adalah kesenjangan sosial yang semakin menganga antara yang kaya dan yang miskin (lihat misalnya buku karangan Guy Standing, seorang konsultan ILO, berjudul *Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality*, tahun 2002);

b. Bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945.

Pasal 28 UUD 1945 berbunyi "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang". Hal ini berarti setiap warga negara mempunyai hak asasi untuk secara bebas berorganisasi termasuk mendirikan serikat dan organisasi dan menjalankan aktivitas organisasinya tanpa ada tekanan dalam bentuk apapun;

Dengan demikian berdasarkan Pasal 28 UUD 1945 tersebut negara, dalam konteks ini pemerintah, mengakui dan menjamin kebebasan buruh/pekerja untuk mendirikan serikat buruh dan melakukan aktivitas keserikatburuhan yang utamanya ditujukan untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela hak dan kepentingan buruh/pekerja serta mengusahakan peningkatan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya. Hak atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dalam hal ini juga termasuk hak serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan perundingan untuk membuat perjanjian kerja bersama (PKB) dengan pihak pengusaha;

UU Ketenagakerjaan pada beberapa pasalnya justru memasung hak-hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja ini, tampak dalam beberapa ketentuan dalam pasal-pasalanya sebagaimana diuraikan berikut ini:

- Pasal 119 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa untuk melakukan perundingan pembuatan PKB, serikat buruh/serikat pekerja harus dapat membuktikan bahwa serikat buruh/serikat pekerja tersebut memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari

jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Jikalau tidak, maka serikat buruh/serikat pekerja tersebut harus mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut;

Ketentuan Pasal 119 UU Ketenagakerjaan tersebut jelas-jelas melanggar ketentuan Pasal 28 UUD 1945 karena Pasal 119 UU Ketenagakerjaan menentukan secara rigid dalam hal hanya terdapat satu serikat buruh/serikat pekerja di lingkungan perusahaan, maka hanya apabila mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja saja baru serikat buruh/serikat pekerja tersebut dapat memiliki hak untuk melakukan perundingan PKB;

Hal ini dapatlah diartikan bahwa Pasal 119 UU Ketenagakerjaan memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/serikat pekerja untuk berserikat dan berorganisasi dengan alasan bahwa serikat buruh/serikat pekerja tidak didukung oleh mayoritas buruh/pekerja di lingkungan perusahaan yang bersangkutan. Hal ini tentu saja merupakan pelanggaran terhadap Pasal 28 UUD 1945;

- Pasal 120 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/serikat pekerja, maka yang berhak mewakili buruh/pekerja dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan. Jikalau tidak, maka serikat buruh/serikat pekerja dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Jikalau hal tersebut tidak terpenuhi juga, maka seluruh serikat buruh/serikat pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/serikat pekerja;
- Pasal 121 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota;

Ketentuan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang membatasi hak serikat buruh/serikat pekerja untuk membuktikan keberadaan anggotanya dengan mewajibkan adanya kartu tanda anggota. Hal ini tentu saja amatlah merugikan serikat buruh/serikat pekerja. Dalam situasi serikat buruh/serikat pekerja di Indonesia kini yang baru saja bertumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja hanya dengan adanya kartu tanda anggota tentulah akan juga membatasi keleluasaan serikat buruh/serikat pekerja untuk mendapatkan hak untuk beraktivitas, termasuk hak untuk melakukan perundingan PKB;

Dalam prakteknya, pelaksanaan aturan Pasal 119 - Pasal 121 UU Ketenagakerjaan tersebut telah terbukti melanggar hak asasi serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan perundingan PKB. Hal ini terbukti dalam kasus-kasus aktual seperti yang terjadi di PT. DHL dan PT. Tambun Kusuma;

- Pasal 106 UU Ketenagakerjaan mewajibkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh/pekerja atau lebih untuk membentuk "Lembaga Kerja Sama Bipartit". Lembaga ini diwajibkan untuk terdiri dari wakil pengusaha dan wakil buruh/pekerja, dan difungsikan sebagai "forum komunikasi dan konsultasi hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan";

Bahwa fungsi Lembaga Kerja Sama Bipartit yang ditentukan secara eksplisit sebagai "forum komunikasi dan konsultasi hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan" pada dasarnya adalah pengambilalihan peran dan tanggung jawab serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kepentingan buruh dan anggotanya di lingkungan perusahaan;

Dengan demikian ketentuan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan tersebut jelas-jelas bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 karena pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit yang keberadaannya ditentukan sebagai sebuah kewajiban (compulsory action), tentu saja akan melanggar hak asasi serikat buruh/serikat pekerja untuk berserikat dan berorganisasi, khususnya hak mewakili serikat buruh/serikat pekerja dalam mewakili buruh/pekerja untuk melakukan kegiatan pembelaan dan perjuangan kepentingan buruh/pekerja di tingkat perusahaan. Ini terjadi di Korea Selatan misalnya, ketentuan sejenis telah secara signifikan mengurangi peran dan fungsi serikat buruh/serikat pekerja di sana, dan berakibat pada penurunan besar-besaran keanggotaan serikat buruh/serikat pekerja di sana (lihat misalnya Park, Young-Ki, 1993, "South Korea" dalam Deery, Stephen J. and Richard J. Mitchell (Eds.), *Labour Law and Industrial Relations in Asia: Eight Country Studies*, halaman 137-71);

c. Bertentangan dengan Pasal 33 UUD 1945.

Pasal 33 ayat (1) mengatakan "perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan". Di dalam Penjelasananya ditegaskan lagi bahwa ini artinya perekonomian kita didasarkan pada "demokrasi ekonomi" di mana "produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua", dengan "kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan";

UU Ketenagakerjaan menempatkan buruh/pekerja sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan untuk kemudian di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (costs) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja "pemborongan pekerjaan" ("outsourcing") sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66, yang akan menjadikan buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para pemilik modal;

Bahwa dalam prakteknya "outsourcing" telah berlangsung dan "daripada tidak diatur lebih baik diatur" tidak bisa menjadi alasan, karena dalam prakteknya buruh Indonesia pun sejak lama sudah harus mengalami yang disebut dengan "penindasan upah" (wage repression) untuk dibedakan dengan "penindasan buruh" (labour repression) pada umumnya. Hasil penelitian internasional sudah banyak menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi Asia Tenggara pada umumnya dan Indonesia pada khususnya, dalam kurun waktu 1970an hingga 1990an yang rata-rata 6 - 7% per tahun, tidak serta merta memberikan 20 kesejahteraan bagi buruh/pekerja Indonesia, malah buruh/pekerja cenderung dijadikan salah satu faktor produksi yang paling bisa ditekan melalui represi dan kontrol yang ketat dari negara (lihat misalnya Frederic Deyo, "Labour and Industrial Restructuring in South-East Asia", 1997);

Di sinilah persis "perbudakan modern" dan degradasi nilai manusia, "buruh sebagai komoditas atau barang dagangan", akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah undang-undang. "Kemakmuran masyarakat" yang diamanatkan konstitusi pun hanya akan menjadi kata-kata kosong belaka;

d. Bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 secara tegas mengatakan: "segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 ini karena telah bersifat diskriminatif secara hukum, sebagaimana terlihat dalam ketentuan Pasal 158 jo. Pasal 170 UU a quo;

Pasal 158 ayat (1) berisi perbuatan-perbuatan yang karenanya buruh dapat diputuskan hubungan kerjanya karena telah melakukan kesalahan berat. Perbuatan-perbuatan dalam pasal ini masuk dalam kualifikasi tindak pidana;

Pasal 158 ayat (2) mensyaratkan bukti untuk menuduh telah terjadi kesalahan berat yaitu:

- tertangkap tangan;
- pengakuan buruh yang bersangkutan;
- laporan kejadian yang dibuat pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung oleh minimal 2 saksi;

Pasal 170 menegaskan kembali bahwa PHK yang disebabkan kesalahan berat seperti dalam Pasal 158 ayat (1) tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu "bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";

Ketentuan pasal-pasal di atas jelas telah melanggar prinsip-prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah (presumption of innocence) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin oleh UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah pula ditentukan sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Karenanya, pembuktian di luar mekanisme dan aturan tersebut harus dipandang sebagai tidak dapat membuktikan kesalahan apa pun;

Undang-undang ini selain melegalisasi pembuktian tindak pidana di luar jalur pengadilan dan aturan pembuktian berdasarkan undang-undang juga melanggar asas praduga tak bersalah, karena begitu pengusaha dapat memenuhi pembuktian sesat berdasarkan UU a quo maka buruh langsung dapat di-PHK tanpa ada kesempatan untuk mengajukan pembelaan diri, karena PHK dapat dilakukan tanpa melalui penetapan seperti pada PHK karena alasan lainnya;

Pasal 159: "apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial", maka UU a quo juga telah mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata.

Padahal, seharusnya, segala tuduhan tindak pidana diselesaikan melalui peradilan pidana;

4. UU Ketenagakerjaan secara substansial juga bertentangan dengan standar perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO).

UU Ketenagakerjaan yang dinyatakan sah berlaku sejak tanggal 25 Maret 2003 secara substansial juga bertentangan dengan standar perburuhan internasional (International Labour Standards) sebagaimana terdapat dalam berbagai Konvensi ILO (International Labour Organization) yang telah diratifikasi Indonesia, maupun Rekomendasi ILO lainnya yang mana juga mengikat Indonesia sebagai anggota ILO;

Ini terlihat dalam beberapa hal berikut:

- a. Pengaturan tentang mogok kerja dalam Pasal 137 - Pasal 145 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Konvensi ILO tentang hak-hak fundamental buruh yang berkenaan dengan hak asasi atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektif yang termaktub dalam Konvensi ILO No. 87 dan No. 98 yang telah diratifikasi oleh Indonesia;

ILO secara tegas telah menyatakan bahwa "hak mogok adalah bagian tak terpisahkan dari hak berorganisasi yang dilindungi dalam Konvensi ILO No. 87." (dalam bahasa Inggris disebutkan "ILO is of the opinion that the right to strike in an intrinsic corollary of the right to organize protected by Convention No. 87. " dalam "Freedom of Association and Collective Bargaining : General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation, 1994, hal. 66 - 67). Dengan kata lain, penerimaan Konvensi ILO No. 87 berarti juga penghormatan terhadap hak mogok yang merupakan bagian tak terpisahkan dari hak berorganisasi buruh/pekerja. Untuk itu pemerintah suatu negara tidak boleh menciptakan halangan apa pun baik yang bersifat administratif maupun birokratis yang bisa mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat menikmati hak mogok;

Komite Ahli ILO (Committee of Experts) yang merupakan forum independen dalam salah satu rekomendasinya yang terkait juga berpendapat bahwa:

Hak mogok adalah hak esensial bagi buruh dan organisasinya dalam memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosial buruh. Kepentingan-kepentingan ini bukan hanya berarti memperoleh perbaikan kondisi kerja dan tuntutan kolektif dalam suatu hubungan kerja, tetapi juga termasuk kepentingan buruh dalam menuntut perbaikan kebijakan sosial dan ekonomi yang berpengaruh pada kondisi buruh;

Kutipan asli lengkapnya berbunyi : The Committee considers that the right to stike is one of the essential means available to workers and their organisations for the promotion and protection of their economic and social interests. These interests not only have to do with obtaining better working conditions and pursuing collective demands of an occupational nature, but also with seeking solutions to economic and social policy questions and to labour problems of any kind which are of direct concern to the workers. (dari ILO, "Freedom of Association and Collective Bargaining: General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations," Report III (4B) 69th session (Geneva, International Labour Office, 1983, para. 200);

Pelanggaran UU Ketenagakerjaan terhadap hak mogok yang dijamin Konvensi internasional ini terlihat dalam analisis pasal-pasal UU a quo berikut ini:

- Pasal 137 UU Ketenagakerjaan berbunyi, "Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah dan tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan";  
Pasal ini jelas melanggar standar perburuhan internasional tersebut, karena secara jelas membatasi alasan mogok hanya sebagai akibat "gagalnya suatu perundingan". Dalam praktek relasi perburuhan, ILO juga mengakui kebebasan buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja menggunakan hak mogok untuk mempertahankan dan melindungi hak-hak buruh/pekerja dan hak-hak serikat buruh/serikat pekerja, misalnya dalam hal menyatakan rasa solidaritas terhadap pelanggaran hak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja di tempat lain bahkan negara lain;

Pembatasan hak mogok seperti tersebut dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan ini tidak saja membatasi kebebasan dari buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat dan berorganisasi serta menjalankan aktivitas serikat dan organisasinya tersebut, tetapi juga merupakan sebuah bentuk kontrol terhadap peran dan fungsi serikat buruh/serikat pekerja sebagai instrumen resmi buruh/pekerja untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan;

Ketentuan Pasal 137 di atas adalah untuk menggantikan ketentuan mengenai mogok sebelumnya yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (1) huruf d nomor 2 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang berbunyi : dari pihak buruh : secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan;

Dengan demikian, undang-undang juga telah mencampuradukkan pengertian hak mogok sebagai hak fundamental dengan syarat prosedural administratif yang tidak ada sebelumnya. Pada saat UU Ketenagakerjaan mengakui bahwa mogok adalah "hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh", pada saat sama sekaligus juga membatasinya secara ketat dengan memasukkan syarat prosedural administratif "dilakukan secara sah dan tertib" sebagai bagian dari definisi mogok itu sendiri. Ini langsung dan tidak langsung ini akan berakibat pada pembatasan terhadap hak mogok itu sendiri yang merupakan hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja;

Hal ini jelas bertentangan dengan prinsip-prinsip dalam Konvensi ILO No. 87 yang juga merupakan hukum positif di Indonesia dengan ratifikasi melalui Keputusan Presiden RI Nomor 83 Tahun 1998 tanggal 5 Juni 1998;

- Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa, "pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum";  
Pasal ini melanggar standar perburuhan internasional dengan membatasi hak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja untuk mengajak rekannya melakukan mogok kerja (picketing);
- Pasal 186 UU Ketenagakerjaan yang mengatur soal sanksi menetapkan sanksi pidana kejahatan terhadap pelanggaran Pasal 138 ayat (1) ini dengan ancaman hukuman pidana penjara maksimum 4 tahun penjara dan/atau denda maksimum Rp 400 juta.  
Ketentuan seperti ini tentu saja amatlah memberatkan buruh/pekerja dan merupakan sebuah upaya untuk menghalangi dilaksanakannya hak asasi mogok kerja;
- Pasal 140 - 141 UU Ketenagakerjaan juga melanggar standar perburuhan internasional ILO karena pasal-pasal tersebut secara rigid menetapkan tahapan prosedur administratif dan birokratis yang harus dilalui oleh buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat

pekerja yang justru amat tidak memungkinkan bagi buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja untuk melaksanakan hak mogok; Disebutkan bahwa sebelum melaksanakan mogok, buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja harus menyampaikan surat pemberitahuan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum mogok dilaksanakan. Surat pemberitahuan harus memuat waktu mulai dan diakhiri mogok, tempat, alasan dan sebagai melakukan mogok, dan tanda tangan penanggung jawab mogok. Setelah itu, para pihak yang berselisih (buruh/pekerja dan pengusaha/majikan) diwajibkan untuk melaksanakan perundingan yang diperantarai oleh pegawai instansi ketenagakerjaan. Jika tercapai kesepakatan, maka mogok tidak akan dilaksanakan. Jika kesepakatan tidak tercapai, maka dapat ditentukan apakah mogok akan diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali; Ketentuan melakukan pemberitahuan 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja dan keharusan untuk dilakukannya perundingan sebelum mogok justru semakin memperbesar kemungkinan terjadinya pelanggaran standar perburuhan internasional ILO. Komite Ahli ILO menyatakan bahwa "jangka waktu surat pemberitahuan seharusnya tidak boleh diadakan untuk menghalangi, mengingat buruh praktis hanya akan menunggu saja untuk melaksanakan hak mereka untuk melakukan mogok kerja. Jangka waktu pemberitahuan juga seharusnya dibuat sependek (mungkin) jika proses perundingan akan memakan waktu." (terjemahan dari : "[...] the period of advance notice should not be an additional obstacle to bargaining, with workers in practice simply waiting for its expiry in order to exercise their right to strike, and it should be shorter if the mediation process is lengthy." General Survey 1995/4, hal. 172);

- b. Pengaturan tentang jam kerja bagi buruh perempuan dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan konvensi internasional ILO No. 111 tentang Larangan Diskriminasi di Tempat Kerja.  
Pasal 76 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa buruh perempuan yang bekerja malam (antara pukul 23.00 - 05.00) tidak boleh sedang dalam keadaan hamil dan berusia di bawah 18 tahun. Selanjutnya juga disyaratkan agar bagi mereka disediakan transportasi dari dan ke rumah, adanya makanan tambahan, dan pengusaha wajib menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja;  
Bahwa Pasal 76 UU Ketenagakerjaan tersebut bertentangan dengan Konvensi ILO No. 111 karena pasal ini menyebabkan buruh perempuan tidak dapat memiliki kesempatan kerja yang sama seperti halnya buruh laki-laki, serta cenderung telah bias gender karena mengaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila yang mana harus dijaga oleh pengusaha agar tidak terjadi;
5. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika dan prosedural sebuah produk perundang-undangan rancu di antara pasal-pasal nya serta banyak memberikan "cek kosong" kepada Pemerintah sehingga cenderung "executive heavy".
  - a. Bahwa untuk pelaksanaannya, UU Ketenagakerjaan memandatkan pembuatan setidaknya:
    - 5 Undang-Undang;
    - 12 Peraturan Pemerintah;
    - 5 Keputusan Presiden, dan;
    - 30 Keputusan Menteri;
 UU Ketenagakerjaan juga memandatkan pembentukan 3 lembaga baru, yaitu:



- Badan Koordinasi Ketenagakerjaan;
- Dewan Pengupahan (tingkat Nasional dan Daerah);
- dan Lembaga Kerjasama Tripartit (tingkat Nasional dan Daerah);

Ditambah dengan ratusan, bahkan bisa ribuan "Lembaga Kerja Sama Bipartit" yang dibentuk di tiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang atau lebih buruh/pekerja;

Bahwa pengaturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan yang sedemikian secara prosedural telah bersifat "executive heavy" dengan memberikan kewenangan berlebihan kepada kekuasaan eksekutif yang sedang berkuasa. Hal ini dapat diartikan bahwa UU Ketenagakerjaan jelas-jelas akan menyerahkan nasib buruh/pekerja Indonesia semata-mata pada kebijakan politik penguasa eksekutif yang sedang berkuasa;

Dapatlah diduga bahwa berbagai peraturan pelaksanaan di bawah UU Ketenagakerjaan akan dapat berubah-ubah mengikuti kepentingan dan kebijakan politik ekonomi penguasa eksekutif yang sedang berkuasa, tanpa harus mengkonsultasikannya dengan wakil-wakil rakyat di lembaga legislatif DPR RI;

- b. Bahwa banyaknya ketentuan teknis pelaksanaan UU Ketenagakerjaan yang diserahkan pada kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI untuk mengaturnya, lebih jauh menguatkan argumen bahwa UU Ketenagakerjaan bersifat "executive heavy". Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan Ketetapan MPR RI Nomor III Tahun 2000 yang menentukan tata urutan perundang-undangan sebagai berikut:

- Undang-Undang Dasar;
- Undang-undang;
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang;
- Peraturan Pemerintah;
- Keputusan Presiden;
- Peraturan Daerah;

Jelas bahwa peraturan setingkat Keputusan Menteri tidaklah termasuk dalam tata urutan perundang-undangan menurut Ketetapan MPR RI Nomor III Tahun 2000 di atas. Dengan demikian nyata bahwa Keputusan Menteri tidaklah memiliki kekuatan mengikat secara hukum yang bersifat umum untuk dapat diberlakukan sebagai aturan pelaksana UU Ketenagakerjaan. Semua hal ini akan menimbulkan kerancuan dalam pelaksanaannya nanti;

6. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika penyusunannya cenderung dibuat dengan banyak INKONSISTENSI dan saling bertolak belakang di antara pasal-pasalnya satu sama lain sehingga cenderung menjadi rancu.

UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika penyusunannya cenderung banyak inkonsistensi di antara pasal-pasal-pasal sehingga cenderung menjadi rancu, terlihat dalam analisis pasal-pasal sebagai berikut:

- a. Pasal 1 angka 3 dengan Pasal 1 angka 15 dan dengan Pasal 50.

Pasal 1 angka 3 disebutkan definisi buruh yang unsurnya:

- Bekerja;
- Menerima upah/imbalan lain;

Pasal 1 angka 15 menyebutkan definisi hubungan kerja yaitu unsurnya:

- Pekerjaan;
- Upah;
- Perintah;

Pasal 50 juga menjelaskan hubungan kerja yaitu terjadi karena:

- Perjanjian kerja;
- Antara buruh dengan pengusaha;

Analisa dari ketiga pasal tersebut:

Buruh/pekerja biasanya selalu bermakna pada konteks hubungan kerja karena di luar konteks tersebut biasa digunakan istilah "tenaga kerja".

Logika ini pula yang digunakan oleh UU Ketenagakerjaan seperti yang terlihat dalam Pasal 1 (Ketentuan Umum) yang membedakan buruh/pekerja dengan tenaga kerja;

Oleh karenanya Pasal 1 angka 3 dengan angka 15 membingungkan karena tidak konsisten dalam mendefinisikan dalam kondisi apa dapat dikatakan buruh ada dalam hubungan kerja. Dari kedua pasal tersebut dapat diandaikan adanya keanehan seperti adanya buruh yang tidak terikat dalam hubungan kerja karena pengusaha mendalilkan tidak adanya perintah. Akibatnya adalah ia bisa tidak mendapat perlindungan seperti bila seorang buruh yang ada dalam hubungan kerja;

Pasal 50 selain bisa diartikan sebagai pengulangan pasal yang tidak perlu (karena Pasal 1 angka 15 juga sudah menyebut perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja) dapat juga diartikan sebagai inkonsistensi karena hanya mengulang sebagian pengertian tentang hubungan kerja yang sudah ada dalam pasal sebelumnya;

b. Pasal 1 angka 26 dengan Pasal 66 – 69.

Pasal 1 angka 26 menyebutkan definisi anak yaitu:

- Setiap Orang;
- Di bawah 18 tahun;

Pasal 69 berisi pengecualian pelarangan mempekerjakan anak yang ada dalam Pasal 68;

Pengecualian tersebut yaitu:

- 13 -15 tahun;
- melakukan pekerjaan ringan;
- tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan (fisik, mental, sosial);

Analisa dari kedua pasal tersebut:

Bagaimana posisi hukum bagi seorang "anak" yang berusia 16-17 tahun?

UU jelas mempunyai standar perlindungan yang sangat aneh dan membingungkan terhadap anak. Di mana anak berumur 13-15 tahun dianggap lebih kuat tidak beresiko bila dipekerjakan bila dibandingkan anak berumur 16 -17 atau sebelum 18 tahun;

c. Pasal 1 angka 23 dengan Pasal 137.

Pasal 1 angka 23 menyebutkan definisi mogok dengan unsur:

- Direncanakan;
- Dilaksanakan bersama-sama dan/atau oleh serikat buruh;
- Untuk menghentikan/memperlambat pekerjaan;

Pasal 137 menjelaskan pula tentang mogok yaitu:

- Dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan;

Analisa:

Bila melihat definisi mogok dalam ketentuan umum Pasal 1, maka yang dapat dikatakan sebagai mogok cukup memenuhi ketiga unsur di atas.

Tetapi bila melihat Pasal 137, maka bukan 3 unsur tersebut yang menentukan tindakan buruh/serikat buruh dapat dikatakan sebagai mogok kerja tetapi harus karena "gagalnya perundingan". Ini jelas

membuat rancu ketentuan mengenai mogok, dan cenderung menjadi upaya untuk mempersulit penggunaan mogok yang dengan demikian melanggar hak fundamental buruh;

d. Pasal 74 ayat (2) a, b dan c dengan Pasal 52 ayat (1) d.

Pasal 74 berisi larangan mempekerjakan anak pada pekerjaan yang terburuk;

Ayat (2) a menyebutkan : segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya;

Ayat (2) b menyebutkan:

- Pelacuran;
- Produksi pornografi;
- Pertunjukan porn;
- Perjudian;

Ayat (2) c menyebutkan:

- Produksi dan perdagangan minuman keras;
- Narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya;

Pasal 52 ayat (1) d menyebutkan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Analisa:

Dengan melihat pada Pasal 52 ayat (1) d maka Pasal 74 ayat (2) a, b dan c merupakan ketidakkonsistenan. Karena pengaturan Pasal 74 a, b dan c sama saja dengan mengatakan bila jenis kegiatan yang disebutkan itu dilakukan oleh orang dewasa maka tidak apa-apa. Padahal dari pekerjaan yang disebutkan itu ada pula yang jelas-jelas dilarang oleh ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan, sehingga berarti mengabaikan Pasal 52 ayat (1) d;

e. Pasal 1 angka 26 jo. Pasal 68 jo. Pasal 69 ayat (2) d dengan Pasal 76 ayat (1).

Pasal 1 angka 26 menyebutkan definisi anak yaitu:

- Setiap orang;
- Di bawah 18 tahun;

Pasal 68 pada prinsipnya melarang mempekerjakan anak, dan Pasal 69 ayat (2) d menyebutkan salah satu syarat bila pengusaha mempekerjakan anak yaitu dilakukan pada siang hari. Dan Pasal 76 ayat (1) berisi larangan terhadap buruh perempuan yang belum 18 tahun untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 - 07.00;

Analisa:

- Ketentuan Pasal 76 mereduksi ketentuan Pasal 1 angka 26 dan Pasal 68 karena dengan menyebutkan buruh perempuan yang belum berumur 18 tahun sama saja dengan pengakuan bolehnya orang (khususnya perempuan) yang belum berumur 18 tahun untuk bekerja;
- Ketentuan ini juga diskriminatif karena seolah-olah perlindungan terhadap anak (yang berumur di bawah 18 tahun) hanya untuk laki-laki.  
Karena bila anak tersebut berjenis kelamin perempuan maka disebut buruh perempuan di bawah 18 tahun bukan lagi anak;
- Ketentuan Pasal 76 ini seolah-olah menegasi perlindungan yang sudah diberikan dalam pasal sebelumnya dalam Pasal 69 ayat (2) d. Karena ketentuan mempekerjakan pada siang hari saja di

perluas dengan pembatasan hanya tidak boleh dipekerjakan dari jam 23.00 - 07.00;

Berarti walaupun malam hari, asalkan sebelum pukul 23.00 tidak apa-apa.

Selain kontradiktif, pasal ini juga sangat diskriminatif karena lagi-lagi hanya untuk buruh anak dan perempuan;

- f. Pasal 1 angka 18 dengan Pasal 106 ayat (3) Pasal 1 angka 18 menyebutkan definisi lembaga kerja sama bipartit yaitu:

- Forum komunikasi dan konsultasi;
- Berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan;
- Terdiri dari pengusaha dan serikat buruh atau unsur buruh;

Pasal 106 ayat (3) menyebutkan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit yaitu:

- Unsur pengusaha;
- Unsur buruh yang ditunjuk secara demokratis;

Analisa:

- Pasal 106 ayat (3) tidak konsisten dengan ketentuan umum, karena menghilangkan serikat buruh dari keanggotaan lembaga kerja sama bipartit, hingga tinggal unsur buruh yang ada. Padahal Pasal 1 angka 18 jelas-jelas menyebutkan keanggotaan lembaga itu adalah serikat buruh atau unsur buruh;
- Masalah mekanisme wakil buruh. Karena ketidakkonsistenan kedua pasal tersebut maka potensial menimbulkan perpecahan antara buruh sendiri karena serikat buruh yang esensinya merupakan perwakilan buruh belum tentu yang menjadi wakil dalam lembaga kerja sama bipartit;

- g. Pasal 102 ayat (2) dengan Pasal 106.

Pasal 102 ayat (2) menyebutkan fungsi buruh dan serikat buruh yang salah satunya adalah menyerukan aspirasi secara demokratis;

Pasal 106 mengatur tentang lembaga kerja sama bipartit, yang diwajibkan bila perusahaan mempekerjakan sedikitnya 50 orang buruh/pekerja. Anggota unsur buruh ditunjuk oleh buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan buruh;

Analisa:

Walaupun terkesan memberi ruang demokrasi yang luas bagi buruh untuk memperjuangkan kepentingannya, sebenarnya Pasal 106 mengurangi fungsi serikat buruh karena kedua pasal ini mengatur hal yang sama yaitu penyaluran aspirasi kepentingan buruh tetapi lewat dua forum berbeda. Akibatnya akan terjadi ketidakjelasan, forum mana yang sebaiknya digunakan buruh. Dalam prakteknya ini membuat pengusaha akan mudah berkelit dan melemparkan penyelesaian masalah dari satu wadah ke wadah lainnya;

- h. Pasal 106 ayat (3) dengan Pasal 110 ayat (3).

Pasal 106 ayat (3) menjelaskan tentang susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit, untuk unsur buruh ditunjuk oleh buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan buruh di perusahaan yang bersangkutan;

Pasal 110 ayat (3) menjelaskan di perusahaan yang belum terbentuk serikat buruh, wakil buruh (untuk memberikan saran pembentukan peraturan perusahaan) adalah buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para buruh di perusahaan yang bersangkutan;

Analisa:

Kedua pasal ini tumpang tindih karena dalam Pasal 106, wakil buruh adalah untuk mewakili dalam lembaga kerja sama bipartit yang fungsinya sebagai forum komunikasi dan konsultasi tentang ketenagakerjaan di perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan jelas termasuk masalah ketenagakerjaan, tetapi Pasal 110 ayat (3) malah mengatur kembali tentang pemilihan wakil buruh;

- i. Pasal 1 angka 20 dan Pasal 108 ayat (2) dengan Pasal 1 angka 20 berisi definisi peraturan perusahaan yaitu:

- Peraturan tertulis;
- Dibuat oleh pengusaha;
- Memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan;

Pasal 108 ayat (2) menyebutkan tidak wajibnya membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama;

Pasal 1 angka 21 berisi definisi perjanjian kerja bersama yaitu:

- Perjanjian;
- Hasil perundingan serikat buruh dengan pengusaha;
- Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak;

Analisa:

Pasal 1 angka 20 dan Pasal 1 angka 21 terdapat persamaan antara peraturan perusahaan dengan perjanjian kerja bersama, yaitu sama-sama mengatur syarat-syarat kerja, dapat disimpulkan bila posisinya saling menggantikan tergantung dari ada tidaknya serikat buruh dalam perusahaan yang bersangkutan;

Tetapi logika tersebut tidak konsisten dengan adanya Pasal 108 ayat (2) yang menyatakan perusahaan "tidak wajib" (artinya bisa saja kalau perusahaan mau) membuat peraturan perusahaan, maka bisa ditafsirkan bisa tetap ada. Hal ini menimbulkan masalah tentang posisi kedua aturan tersebut bila suatu perusahaan setelah adanya perjanjian kerja bersama tetap membuat peraturan perusahaan;

- j. Pasal 108 ayat (2) dengan Pasal 110 ayat (2) dan Pasal 116.

Pasal 108 ayat (2) berisi tentang tidak ketidakwajiban membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama;

Pasal 110 ayat (2) berisi ketentuan dalam perusahaan yang telah terbentuk serikat buruh maka wakil buruh untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam pembuatan peraturan perusahaan adalah pengurus serikat buruh;

Pasal 116 menjelaskan tentang perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat buruh dengan pengusaha;

Analisa:

Ketentuan pasal-pasal ini membuat ketidakjelasan posisi serikat buruh dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Di satu sisi, Pasal 108 ayat (2) dan Pasal 116 menyiratkan perjanjian kerja bersama sebagai pengganti peraturan perusahaan, tetapi di sisi lain serikat buruh masih diposisikan hanya sebagai pemberi saran untuk pembuatan perusahaan;

Berdasarkan uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa memang banyak sekali tumpang tindih aturan di satu pasal dengan pasal lainnya dalam UU Ketenagakerjaan, dan potensial menimbulkan kerancuan dan perbedaan tafsir antara pasal satu dengan lainnya, sehingga secara formal UU a quo menjadi tidak patut;

7. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Umum DPR RI pada tanggal 25 Februari 2003.
- Bahwa diketahui UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 adalah berbeda dengan draft UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Umum DPR RI pada tanggal 25 Februari 2003;
- Adapun yang berbeda adalah pada Pasal 159 UU Ketenagakerjaan hanya memuat satu ayat saja, sementara Pasal 159 UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Umum DPR RI tanggal 25 Februari 2003 memuat 4 (empat) ayat;
- Adanya perubahan redaksi UU Ketenagakerjaan yang disahkan DPR dan Pemerintah cq. Presiden yang dilakukan tanpa melalui proses pengesahan oleh Sidang Umum DPR RI adalah jelas-jelas menyalahi aturan tata cara pembuatan UU mengingat UU harus dibuat berdasarkan atas dan melalui kesepakatan antara pihak eksekutif dan legislatif;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, para Pemohon memohon kepada Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memeriksa dan memutus Permohonan Hak Uji terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan seluruh permohonan hak uji ini;
2. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan tidak berlaku umum;
4. Memerintahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia cq. Presiden Republik Indonesia dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia untuk mencabut dan menyatakan tidak berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 7 Nopember 2003 dan tanggal 11 Desember 2003 para Pemohon/Kuasa Hukum para Pemohon telah didengar keterangannya dan telah memberikan keterangan tertulis bertanggal 20 Januari 2004 yang pada pokoknya menerangkan bahwa para Pemohon tetap pada dalil-dalil permohonannya;

Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 26 Januari 2004 telah didengar keterangan dari pihak pemerintah yang diwakili oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia JACOB NUWA WEA dan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia YUSRIL IHZA MAHENDRA, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Desember 2003, bertindak untuk dan atas nama Presiden Republik Indonesia, dan Mahkamah telah pula menerima keterangan tertulis dari pemerintah pada tanggal 2 Januari 2004, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual;

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha;

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan.

Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya;

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan;

Undang-undang ini dimaksudkan sebagai pengganti Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang ditunda pelaksanaannya melalui Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi undang-undang. Dalam pertimbangan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000, diamanatkan untuk melakukan perubahan, penyempurnaan serta menyusun kembali pengganti Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 agar dapat menampung aspirasi yang berkembang dalam masyarakat yang pada dasarnya adalah tuntutan untuk menegakkan hak asasi manusia;

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar ILO yang menyangkut:

- Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan 98);
- Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan 111);
- Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan 105), dan;
- Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan 182);

Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka UU Ketenagakerjaan ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut. Oleh karena itu undang-undang ini di samping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan jaman, dimaksudkan juga untuk menampung prinsip-prinsip dasar ILO yang telah diratifikasi;

Undang-undang ini antara lain memuat:

- Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja/buruh;
- Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
- Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- Penggunaan tenaga kerja asing yang selektif sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan kesetaraan antar para pelaku proses produksi untuk mencapai hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi ;
- Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan tidak dapat terwujud tanpa adanya kepastian hukum yang selama ini menjadi keluhan semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial terutama para pelaku proses produksi (pekerja/buruh dan pengusaha) ;
- Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial didasarkan pada asas demokratisasi di tempat kerja yang dapat dilihat dari proses pembuatan perjanjian kerja bersama, peran dan fungsi lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;

- Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud adanya jaminan kepastian atas pelaksanaan undang-undang ini yang pada hakekatnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh;

Dengan demikian maka keseluruhan materi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di samping memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh, undang-undang ini juga memberikan kontribusi dunia ketenagakerjaan untuk menciptakan suasana kondusif untuk penanaman modal sehingga diharapkan dapat mendorong berkembangnya dunia usaha yang merupakan salah satu jawaban terhadap langkanya kesempatan kerja di dalam negeri. Dengan demikian penyusunan undang-undang ini berada dalam kerangka berpikir yang mengacu kepada upaya pengembangan dunia usaha dan penciptaan lapangan kerja;

#### **TENTANG KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PEMOHON.**

Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi disebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, dalam hal ini UU tentang Ketenagakerjaan 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;

Bahwa LBH Jakarta tidak berhak bertindak untuk dan atas nama Pemohon karena dalam perkara a quo Pemohon sebanyak 37 orang yang mengaku mewakili 37 organisasi ternyata yang memberi Surat Kuasa hanya 22 orang, (Bukti P-3);

Bahwa dalam Surat Kuasa tersebut terdapat cacat hukum antara lain karena Pemohon atas nama Dingin M (Sekjen FSB Kikes) tidak ditandatangani oleh LBH Jakarta selaku Kuasa Hukum Pemohon. Di samping itu status Sdr. Dingin M. tidak jelas karena dalam Surat Kuasa mengaku sebagai Sekjen FSB Kikes tetapi dalam Permohonan Hak Uji, Sdr. Dingin ditulis sebagai Sekjen SB Kimia dan Kesehatan SBSI;

Dengan demikian Sdr. Dingin M. selaku Pemohon tidak jelas status hukumnya;

Bahwa Pemohon yang mengatasnamakan organisasi serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan fakta hukum ternyata tidak dapat dikategorikan sebagai badan hukum privat atau publik sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 51 Undang-undang Mahkamah Konstitusi;

Hal tersebut dapat dibuktikan sebagai berikut :

Pemohon mengatasnamakan serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan melaporkan daftar nama anggota pembentuk, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, serta susunan dan nama pengurus. Pencatatan tersebut tidak otomatis membuat serikat pekerja/serikat buruh menjadi badan hukum privat;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka Pemohon tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu, Pemerintah mohon Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang terhormat dapat memutus perkara dengan menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima;

#### **TENTANG ARGUMEN-ARGUMEN HUKUM.**

Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan telah disusun dengan melanggar prinsip-prinsip prosedur penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut, karena:

- a. Berdasarkan Pasal 20 ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa "setiap rancangan undang-undang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama";



Dengan demikian, karena UU Ketenagakerjaan telah dibahas dan mendapat persetujuan bersama antara Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia, maka telah sesuai dengan Konstitusi;

- b. Penyusunan "naskah akademis" dalam proses pembuatan undang-undang tidak disyaratkan dalam ketentuan UUD 1945. Ketentuan mengenai pembuatan naskah akademis tidak diamanatkan dalam UUD 1945; penyusunan naskah akademis diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 tentang Tata Cara Mempersiapkan Rancangan Undang-Undang (Bukti P-4) dan tidak bersifat wajib.

Sedangkan Mahkamah Konstitusi berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tidak melakukan uji materiil atas Keputusan Presiden terhadap UUD 1945. Dengan demikian, maka dalil Pemohon agar dikesampingkan;

- c. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sungguh merupakan perjalanan yang panjang karena menempuh waktu hampir 4 (empat) tahun. Selama kurun waktu tersebut Pemerintah dan DPR telah mengakomodir aspirasi dari segenap lapisan masyarakat, baik kalangan organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha, cendekiawan, akademisi mulai dari proses pembuatan draft pemerintah sebelum diajukan ke DPR, dan pada saat pembahasan di DPR melalui forum Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU), (Bukti P-5);

Bahwa mengenai anggapan Pemohon yang mengatakan bahwa UU Ketenagakerjaan sebagai 1 (satu) dari "Paket 3 UU Perburuhan" yang dibuat karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata pekerja/buruh Indonesia, harus ditolak karena:

UU Ketenagakerjaan telah mengakomodir:

- a. pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan Nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;

Dari rumusan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan tidak dapat disimpulkan baik secara tersirat atau tersurat adanya kepentingan modal asing;

#### **TENTANG BEBERAPA PASAL UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan Pemohon yang mengatakan bahwa UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 dan secara substansial lebih buruk dari undang-undang yang dihapuskan;

Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa UU Ketenagakerjaan di samping untuk mencabut beberapa ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan jaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998. Ketentuan dari perundang-undangan yang lama yang masih relevan tetap ditampung dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan mengakomodir kebutuhan sesuai perkembangan dalam masyarakat maupun Konvensi ILO;

Contoh:

- a. Dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 disebutkan bahwa anak yang boleh bekerja adalah sekurang-kurangnya berusia 10 tahun. Sementara dalam UU Ketenagakerjaan, anak yang diperbolehkan bekerja adalah anak yang telah berusia 13 tahun ke atas dan terbatas untuk pekerjaan-pekerjaan ringan dengan ketentuan dan syarat-syarat yang khusus. Dengan demikian, maka tidak benar bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih buruk dari undang-undang sebelumnya, (Bukti P-6);
- b. Dalam Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan tidak menjamin pemenuhan kewajiban pengusaha terhadap resiko kecelakaan, sehingga undang-undang tersebut dicabut dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang memberikan jaminan kepastian pemenuhan hak terhadap pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Sedangkan Undang-

undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mencabut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, (Bukti P-7);

- c. Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang diberlakukan dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951. Pemerintah menyadari pentingnya pengawasan ketenagakerjaan untuk menjamin pemenuhan hak pekerja/buruh dan pengusaha. Oleh karena itu, dalam UU Ketenagakerjaan telah dicantumkan dalam Bab tersendiri tentang pengawasan yang mengukuhkan keberadaan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang tetap mengacu kepada Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan jo. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951, (Bukti P-8);

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak dapat dikatakan lebih buruk dari undang-undang sebelumnya;

2. Bahwa asas yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) lebih dikukuhkan dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan khususnya mengenai BAB tentang Pemutusan Hubungan Kerja. UU Ketenagakerjaan Pasal 150 s/d Pasal 172 secara jelas memberikan proteksi/perlindungan yang optimal bagi pekerja/buruh dalam hal PHK antara lain sebagai berikut:

- a. PHK pada prinsipnya merupakan sesuatu yang harus dihindarkan dan merupakan jalan terakhir apabila upaya-upaya lain tidak dapat dihindari;
- b. Apabila akan dilakukan PHK disyaratkan harus ada penetapan (sebagai pengganti dari istilah "ijin") Lembaga Pengadilan sebelum pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruhnya;
- c. Apabila belum ada penetapan PHK, maka para pihak tetap melaksanakan tugasnya artinya pengusaha harus tetap memenuhi kewajibannya membayar hak-hak pekerja/buruh;
- d. Bagi pekerja/buruh yang terpaksa diputuskan hubungan kerjanya, UU Ketenagakerjaan telah mewajibkan pengusaha untuk memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja atau penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perhitungan uang pesangon dalam UU Ketenagakerjaan lebih menguntungkan pekerja/buruh dibanding peraturan sebelumnya karena perhitungan uang pesangon mencapai kelipatan 9 (sembilan) bulan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih. Perhitungan uang pesangon yang diatur sebelumnya hanya mencapai kelipatan 8 (delapan) bulan upah. Selain itu perhitungan penghargaan masa kerja mencapai 10 (sepuluh) bulan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja pada peraturan sebelumnya hanya mencapai kelipatan 8 (delapan) bulan upah;

Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atau pekerja/buruh yang di-PHK karena melakukan kesalahan berat diberikan uang pisah;

- e. Bahwa UU Ketenagakerjaan mengatur pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat tidak diberikan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja seharusnya dapat dimengerti. Pengaturan ini lebih dimaksudkan sebagai upaya pencegahan (preventif) mengingat kesalahan berat yang dilakukan di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang luas terhadap suasana kerja di perusahaan;

contoh:

Dalam hal terjadi kasus pembunuhan yang dilakukan oleh pekerja/buruh terhadap majikannya sangat tidak adil apabila pekerja/buruh mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;

Dengan demikian, maka tidak relevan apabila ketentuan mengenai PHK dikaitkan dengan standar perlindungan bagi pekerja/buruh;

3. Bahwa rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tidak membatasi kebebasan berserikat tetapi mengatur tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. UU Ketenagakerjaan menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku

untuk seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi yang dianut dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945, maka UU Ketenagakerjaan mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Itupun wakil dari masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam perusahaan tersebut masih dimungkinkan untuk duduk dalam tim perunding sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan;

Rumusan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian melalui kartu tanda anggota merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya.

Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya;

Dalam kasus PT. DHL dan PT. Tambun Kusuma yang disampaikan oleh Pemohon ternyata pengurus serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat membuktikan kebenaran jumlah anggota sehingga perusahaan menolak melakukan perundingan perjanjian kerja bersama.

Penolakan oleh perusahaan dapat dimengerti karena tanpa adanya bukti keanggotaan, terdapat keraguan apakah betul serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan mewakili pekerja/buruh yang dimaksud;

4. Bahwa rumusan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan dimaksudkan bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit adalah sebagai forum kerjasama yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur perusahaan dan pekerja/buruh. Karena salah satu tujuannya antara lain untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka keanggotaannya diharapkan adalah orang-orang yang profesional dan berkompeten di bidangnya. Misalnya yang berkaitan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), produktivitas. Lembaga Kerjasama Bipartit dibentuk di perusahaan yang mempekerjakan minimal 50 orang pekerja/buruh, sementara di 1 (satu) perusahaan yang berjumlah 50 orang ke atas belum tentu ada serikat pekerja/serikat buruh sehingga apabila kita mempersyaratkan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit hanya dari serikat pekerja/serikat buruh, maka akan terkendala pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit. Namun apabila di perusahaan tersebut terdapat 1 (satu) atau lebih serikat pekerja/serikat buruh maka mereka mempunyai wakil dalam LKS Bipartit. (Pasal 5 Keputusan Menteri Nomor : KEP-255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja sama Bipartit sebagai peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 106 ayat (4), (Bukti P-9);
5. Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa ketentuan Pasal 64 s/d Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 33 UUD 1945 dengan penjelasan sebagai berikut:
  - Rumusan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengakomodir kenyataan yang ada dalam praktek sehari-hari bahwa ada pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifat pekerjaan itu merupakan penunjang bagi kegiatan usaha tertentu yang pada umumnya dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam hukum perdata hal tersebut merupakan sesuatu yang lazim dan diperbolehkan. Dalam rumusan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan justru memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan menetapkan syarat-syarat yang dimaksudkan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.

Penetapan syarat-syarat dimaksud akan menjamin bahwa perlindungan pekerja/buruh yang bekerja pada perjanjian pemborongan tidak akan menerima hak yang lebih rendah dari mereka yang bukan bekerja berdasarkan perjanjian pemborongan;
  - Rumusan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan secara tegas diatur tentang jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh

yaitu dibatasi hanya untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;

Mekanisme tersebut di atas dalam hubungan kerja dilakukan dengan menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak yang saling menguntungkan.

Bahwasanya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mendapatkan hasil adalah sesuatu yang wajar sebagai konsekuensi badan hukum yang mengelola jasa tersebut (management fee);

6. Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 karena:
  - Rumusan Pasal 158 telah menetapkan secara limitatif jenis-jenis tindakan pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai kesalahan berat menurut UU Ketenagakerjaan. Di dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan faktor kepercayaan, dan ketenteraman kerja sangat dominan. Oleh karena itu, pekerja/buruh yang nyata-nyata melakukan tindakan-tindakan sebagaimana diatur dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan akan menimbulkan dampak negatif terhadap suasana kerja. Dapat dibayangkan apabila di tempat kerja terdapat pekerja/buruh yang telah nyata-nyata melakukan penganiayaan terhadap pengusaha atau teman sekerja atau melakukan pencurian, atau mabok di tempat kerja. Sehingga dalam kasus-kasus seperti itu tidak diperlukan proses pembuktian pengadilan;  
Walaupun demikian tindakan pengusaha untuk mem-PHK tidak dapat dilakukan semena-mena karena UU Ketenagakerjaan mengatur tentang PHK yang disebabkan karena kesalahan berat harus didukung dengan bukti-bukti yang cukup berupa:
    - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
    - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
    - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;Dalam hal pekerja/buruh berkeberatan atas PHK karena kesalahan berat, maka dapat mengajukan keberatan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
7. Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa UU Ketenagakerjaan secara substansial bertentangan dengan standar perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO) karena Pemerintah Indonesia pada prinsipnya mengakui hak mogok merupakan hak dasar pekerja/buruh dan sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat. Pemerintah RI juga mengakui hak mogok sebagaimana direkomendasikan Komite Kebebasan Berserikat ("Freedom of Association and Collective Bargaining : General Survey; Report II (4B) Sidang ILO ke-69");
  - a. Rumusan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan standar perburuhan internasional, karena dimungkinkan bagi pemerintah negara anggota ILO untuk mengatur "persyaratan" atau "batasan" hak-hak mogok sebagaimana dinyatakan oleh Komite Kebebasan Berserikat (Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996, Prerequisites, paragraph 500, hal. 105):  
Legislation which provides for voluntary conciliation and arbitration in industrial disputes before a strike may be called cannot be regarded as an infringement of freedom of association (Prerequisites, paragraph 500, hal 105, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996);  
The Committee has emphasized that, although a strike may be temporarily restricted by law until all procedures available for negotiation, conciliation, and arbitration have been exhausted, such a restriction should be accompanied by adequate, impartial, and speedy conciliation and arbitration proceedings in which parties concerned can take part at every stage. (Prerequisites, paragraph SDO, hal 105, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996);

"Peraturan perundangan yang mengatur proses konsiliasi dan arbitrase dalam perselisihan industrial, sebelum pemogokan terjadi, tidak dapat dianggap sebagai pelanggaran atas kebebasan berserikat";

"Komite menekankan bahwa, walaupun mogok dapat saja sementara dilarang menurut undang-undang sampai semua prosedur yang ada untuk bernegosiasi, konsiliasi, dan arbitrase dilaksanakan dengan sepenuhnya, larangan tersebut harus disertai dengan penyelesaian konsiliasi dan arbitrase yang tepat/memadai, tidak terpisah-pisah, dan cepat dimana para pihak yang berkepentingan dapat berperan serta pada setiap tahap";

- b. Rumusan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan standar perburuhan internasional, karena dimungkinkan bagi pemerintah negara anggota ILO untuk mengatur "batasan" hak-hak mogok sebagaimana dinyatakan oleh Komite Kebebasan Berserikat (Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996, Prerequisites, paragraph 584 dan 585, hal. 120):

The prohibition of strike pickets is justified only if the strike ceases to be peaceful (Pickets, paragraph 584, hal 120, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996);

The Committee has considered legitimate a legal provision that prohibited pickets from disturbing public order and threatening workers who continued to work (Pickets, paragraph 585, hal 120, "Freedom of Association; Fourth (revised) Edition, 1996);

"Larangan mogok dapat dibenarkan hanya bilamana mogok tersebut tidak dilaksanakan secara damai";

"Komite berpendapat bahwa merupakan ketentuan yang sah menurut hukum bila larangan mogok ditujukan untuk mencegah gangguan atas ketertiban masyarakat dan mengganggu pekerja/buruh lain yang terus melakukan pekerjaan";

Rumusan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak melarang pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang sedang mogok kerja mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja. Namun ajakan mogok kerja tersebut harus dilakukan dengan tidak melanggar hukum seperti:

- memaksa/mengintimidasi/mengancam pekerja/buruh yang tidak ikut mogok kerja sehingga pekerja/buruh terpaksa ikut mogok kerja atau tidak melaksanakan pekerjaan;
- melakukan tipu muslihat/menghasut sehingga pekerja/buruh terjebak untuk ikut mogok kerja;
- menghalang-halangi pekerja/buruh lain yang mau masuk kerja/melaksanakan pekerjaan;

Dengan demikian, maka rumusan pasal tersebut tidak membatasi hak pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mengajak rekannya melakukan mogok kerja sepanjang tidak melanggar hukum. Pada dasarnya pekerja/buruh yang tidak mau mogok juga merupakan hak asasi/hak dasar bagi pekerja/buruh yang bersangkutan sehingga harus dihormati;

- c. Rumusan Pasal 186 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan standar perburuhan internasional, karena dimungkinkan bagi pemerintah negara anggota ILO untuk mengatur "sanksi" pelanggaran hak-hak mogok sebagaimana dinyatakan oleh Komite Kebebasan Berserikat (Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996, Sanction, 2. Cases of Abuse while exercising the Right to Strike, paragraph 385, hal. 120):

The principles of freedom of association do not protect abuses consisting of criminal acts while exercising the right to strike. (Sanction, 2. Cases of abuse while exercising the right to strike, paragraph 585, hal 120, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996);

"Prinsip-prinsip kebebasan berserikat tidak melindungi pelanggaran-pelanggaran yang berupa tindakan kriminal ketika dilakukan pemogokan";

- d. Rumusan Pasal 140 - 141 UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan standar perburuhan internasional, karena dimungkinkan bagi pemerintah negara anggota ILO untuk mengatur "waktu pemberitahuan" hak-hak mogok sebagaimana dinyatakan oleh Komite Kebebasan Berserikat (Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996, Prerequisites, paragraf 505 hal. 105; paragraf 504 dan 505 hal. 106):

"the obligation to give prior notice to the employer before calling a strike may be considered acceptable";

"Kewajiban memberitahukan terlebih dahulu kepada pengusaha sebelum dilaksanakannya aksi mogok dipandang dapat diterima";

The requirement that a 20-day period of notice be given in services of social and public interest does not undermine the principles of freedom of association (Prerequisites, paragraf 504, hal 106; "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996);

"Persyaratan dengan 20 hari masa pemberitahuan sebelum pemogokan dilakukan di dalam rangka pelayanan sosial dan kepentingan publik tidak melanggar prinsip-prinsip kebebasan berserikat";

The requirement that a 20-day period of notice be given in services of social and public interest does not undermine the principles of freedom of association (Prerequisites, paragraf 504, hal 106, "Freedom of Association, Fourth (revised) Edition, 1996);

"Persyaratan legal 40 hari "masa tenang" (cooling of period) sebelum pemogokan diumumkan di bidang layanan esensial, yang mana sejauh ini dimaksudkan untuk memberikan para pihak gambaran keadaan (reflection) tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip kebebasan berserikat. Hal ini merupakan tindakan yang mempunyai maksud agar para pihak berkesempatan untuk sekali lagi duduk dimeja perundingan dan sedapat mungkin mencapai kesepakatan tanpa melalui aksi mogok";

Rumusan Pasal 140 dan Pasal 141 UU Ketenagakerjaan mengenai pengaturan waktu atas penggunaan hak mogok, tidak bertentangan dengan standar ILO karena:

Hak mogok pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaan hak mogok tersebut sudah sewajarnya diatur agar tidak merugikan hak orang lain yang juga dijamin oleh undang-undang;

Waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum dilaksanakan mogok kerja dimaksudkan untuk memberi kesempatan yang cukup kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk mengupayakan penyelesaian;

Apabila pekerja/buruh telah melakukan mogok kerja sebelum tenggang waktu pemberitahuan mogok kerja mencapai 7 (tujuh) hari, maka dikhawatirkan tidak cukup waktu untuk penyelesaian sebagaimana yang diharapkan;

- e. Tentang jam kerja bagi buruh perempuan.

Pasal 76 UU Ketenagakerjaan tidak bermaksud untuk melakukan diskriminasi terhadap pekerja/buruh perempuan tetapi mengedepankan aspek perlindungan.

Bahwa larangan bekerja bagi pekerja/buruh perempuan hamil dan pekerja/buruh perempuan di bawah usia 18 tahun pada pukul 23.00 s/d 05.00 WIB didasarkan pada pertimbangan bahwa secara kodrat perempuan yang hamil dan perempuan usia di bawah 18 tahun harus mendapatkan perlindungan keselamatan, perlindungan kesehatan kerja serta moral dan kesusilaan;

8. Bahwa Pemohon mengatakan UU Ketenagakerjaan banyak memberikan "cek kosong" kepada Pemerintah sehingga cenderung "executive heavy", maka dapat pemerintah berikan keterangan sebagai berikut:

UU Ketenagakerjaan berorientasi pada penyeimbangan kepentingan pekerja/buruh dengan pengusaha, namun pada hal-hal tertentu UU Ketenagakerjaan tidak mengatur hal-hal yang bersifat teknis operasional dan harus dalam peraturan pelaksanaan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, atau Keputusan Menteri.

Pemerintah berpendapat bahwa Keputusan Menteri adalah merupakan produk peraturan yang sah karena berdasarkan Pasal 4 ayat (2) Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tentang

Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan, maka Keputusan Menteri merupakan sumber hukum yang keberadaannya sah. Dengan demikian Keputusan Menteri tidak bertentangan dengan Tap MPR Nomor III Tahun 2000;

Berdasarkan keterangan sebagaimana Pemerintah sampaikan tersebut di atas, maka setelah mencermati dengan seksama isi permohonan Pemohon dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa UU Ketenagakerjaan pembuatannya telah sejalan dengan konstitusi sebagaimana diatur Pasal 20 ayat (2) UUD 1945 karena telah dibahas dan mendapat persetujuan bersama antara DPR-RI dan Presiden RI;
2. Bahwa UU Ketenagakerjaan telah cukup mengakomodir kepentingan hak-hak dasar (hak asasi) manusia, menjaga keseimbangan kebutuhan rakyat banyak terutama masyarakat dunia usaha (pekerja/buruh dan pengusaha) dalam rangka melaksanakan amanat Pasal 33 ayat (5) UUD 1945;
3. Bahwa materi muatan dalam ayat, pasal dan/atau bagian UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945;
4. Bahwa Pemohon tidak dapat menguraikan dengan jelas tentang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang dirugikan oleh berlakunya UU Ketenagakerjaan, sehingga Pemohon tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur Pasal 51 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka Pemerintah memohon kepada yang terhormat Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang memeriksa 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. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai legal standing;
2. Menyatakan permohonan Pemohon ditolak atau setidaknya permohonan Pemohon dinyatakan tidak dapat diterima;
3. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap mempunyai kekuatan hukum dan tetap berlaku di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil-dalil keterangan tertulisnya, Pemerintah telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan P-9, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Surat Kuasa Khusus Presiden kepada Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, dan Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia tanggal 8 Desember 2003;
2. Bukti P-2 : Surat Panggilan Mahkamah Konstitusi Nomor : 69/MK/KA/12/2003 tanggal 1 Desember 2003;
3. Bukti P-3 : Surat Kuasa Khusus para Pemohon tertanggal 11 Nopember 2003;
4. Bukti P-4 : Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 tentang Tata Cara Mempersiapkan Rancangan Undang-Undang;
5. Bukti P-5 : Daftar Hadir Pembahasan Draft Rancangan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan;
6. Bukti P-6 : Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-undang Kerja Tahun 1948;
7. Bukti P-7 : Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan;
8. Bukti P-8 : Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan;
9. Bukti P-9 : Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit;

Menimbang bahwa pada persidangan tanggal 11 Desember 2003 telah didengar keterangan dari pihak Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang diwakili oleh Kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 193/ASSES I/XII/2003 tanggal 11 Desember 2003, dan Mahkamah Konstitusi telah pula menerima keterangan tertulis dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia pada tanggal 17 Pebruari 2004, yang pada pokoknya sebagai berikut:

**MENGENAI SYARAT PERMOHONAN.**

1. Hak dan/atau kewenangan Konstitusional Pemohon.
  - a. Bahwa permohonan diajukan untuk melaksanakan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 UUD 1945;
  - b. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi disebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:
    - 1) perorangan warga negara Indonesia;
    - 2) kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
    - 3) badan hukum publik atau privat; atau
    - 4) lembaga negara;
  - c. Bahwa berkaitan dengan legal standing, LBH Jakarta tidak berhak bertindak untuk dan atas nama Pemohon karena dalam perkara a quo Pemohon sebanyak 37 orang yang mengaku mewakili 37 organisasi ternyata yang memberi Surat Kuasa hanya 22 orang;
  - d. Bahwa dalam beberapa Surat Kuasa tersebut terdapat cacat hukum, antara lain, karena Pemohon atas nama Dingin M (Sekjen FSB Kikes) tidak ditandatangani oleh LBH Jakarta selaku Kuasa Hukum Pemohon. Disamping itu status Sdr. Dingin M. tidak jelas karena dalam Surat Kuasa mengaku sebagai Sekjen FSB Kikes, tetapi dalam Permohonan Hak Uji, Sdr. Dingin ditulis sebagai Sekjen SB Kimia dan Kesehatan SBSI. Dengan demikian Sdr. Dingin M. selaku Pemohon tidak jelas status hukumnya;
  - e. Bahwa Pemohon yang mengatasnamakan organisasi ternyata berdasarkan fakta hukum yang ada tidak sah mewakili organisasinya;
  - f. Bahwa Pemohon mengatasnamakan serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan melaporkan daftar nama anggota pembentuk, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, serta susunan dan nama pengurus;  
  
Serikat pekerja/serikat buruh tidak sesuai sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 Undang-undang Mahkamah Konstitusi, karena proses pencatatan tersebut tidak otomatis membuat serikat pekerja/serikat buruh menjadi badan hukum privat. Oleh karena itu, tidak benar menurut Undang-undang Mahkamah Konstitusi bertindak sebagai Pemohon;
2. Syarat Formalitas Permohonan.
  - a. Bahwa permohonan Pemohon tidak secara jelas menguraikan hal-hal yang tidak memenuhi ketentuan dalam UUD 1945 mengenai pembentukan undang-undang (Pasal 51 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi );
  - b. Bahwa permohonan Pemohon tidak menguraikan dengan jelas tentang hak-hak konstitusional yang dilanggar (Pasal 51 ayat (3) huruf b Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi );



- c. Bahwa permohonan Pemohon yang mengatakan bahwa Pasal 140 dan Pasal 141 UU Ketenagakerjaan secara substansial bertentangan dengan standar perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO), Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai 1 (satu) dari "Paket 3 UU Perburuhan " yang dibuat karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata pekerja/buruh Indonesia, serta yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan banyak memberikan "cek kosong" kepada pemerintah adalah bukan hak konstitusional yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi (Pasal 51 ayat (3) UU MK);

Berdasarkan uraian di atas permohonan Pemohon tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003, karenanya permohonan Pemohon harus dinyatakan tidak dapat diterima;

#### **MENGENAI POKOK MATERI PERMOHONAN.**

1. Formil Pengesahan Undang-undang.

Bahwa UUD 1945 tidak mengatur mengenai "naskah akademis" atau mengharuskan proses pembuatan undang-undang dengan pembuatan naskah akademis. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan telah memenuhi ketentuan pembuatan undang-undang sebagaimana diatur dalam UUD 1945;

2. Pokok Materi Permohonan.

Bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual;

Bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial;

Bahwa pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan;

Bahwa komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar ILO yaitu Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan 98);

Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan 111); Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan 105); dan Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan 182);

Bahwa rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tidak membatasi kebebasan berserikat tetapi mengatur tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Hal tersebut sejalan dengan jiwa dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945 yaitu prinsip demokrasi. Berdasarkan prinsip tersebut, maka suatu hal yang wajar apabila 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengatur syarat-syarat kerja bagi seluruh pekerja/buruh dalam 1 (satu) perusahaan. Sebaliknya jika dalam 1 (satu) perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) justru berpeluang terjadinya diskriminasi bagi para pekerja/buruh;

Bahwa rumusan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh yang ikut dalam keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh antara lain untuk dapat diketahui dengan sungguh-sungguh keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dalam rangka menentukan keterwakilan dalam pembuatan perjanjian

kerja bersama (PKB). Sebaliknya jika tanpa adanya bukti keanggotaan justru akan mempersulit menentukan keterwakilan;

Bahwa rumusan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan dimaksudkan bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit adalah sebagai forum kerjasama yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur perusahaan dan pekerja/buruh. Sedangkan serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi untuk memperjuangkan kepentingan anggotanya. Dengan demikian jelas bahwa fungsi lembaga kerjasama bipartit tidak menggantikan fungsi serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi yang berhak mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya;

Bahwa Dewan tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 64 s/d Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 33 UUD 1945 dengan penjelasan sebagai berikut:

- Rumusan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengakomodasi kenyataan yang ada dalam praktek sehari-hari bahwa ada pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifat pekerjaan itu dapat dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam hukum perdata hal tersebut merupakan sesuatu yang lazim dan diperbolehkan;
- Rumusan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan justru mengatur lebih lanjut syarat-syarat atas pekerjaan yang dapat dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan serta perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dan memberikan proteksi yang memadai bagi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan pemborong pekerjaan;

Bahwa Dewan tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 karena rumusan Pasal 158 jo. Pasal 170 UU Ketenagakerjaan disemangati pemikiran saling menghormati tegaknya aturan hukum dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis, sehingga bagi pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat dilindungi perusahaan, maka dikenakan PHK. Namun apabila pekerja/buruh berkeberatan terhadap PHK tersebut dapat membela diri dengan cara mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka permohonan para Pemohon yang menyatakan bahwa prosedur persetujuan RUU Ketenagakerjaan menjadi undang-undang melanggar ketentuan Pasal 20 ayat (1) UUD 1945 dan keberadaan UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 UUD 1945 tidak beralasan, karena itu permohonan harus dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil-dalil permohonannya Para Pemohon telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan P-13, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Surat No. 005.3/DPNFSPTSK/II/2003 tertanggal 13 Februari 2003 yang ditandatangani oleh Ketua Umum dan Wakil Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit (FSPTSK);
2. Bukti P-2 : Surat Dewan Pengurus Pusat Solidaritas Buruh Maritim dan Nelayan tertanggal 14 Februari 2003 yang ditandatangani oleh Sekretaris Jenderal;
3. Bukti P-3 : Surat Keputusan DPN FSPTSK No. SK.07.4/DPN FSPTSK/V/03 tertanggal 12 Mei 2003;
4. Bukti P-4 : Surat Keputusan DPN FSPTSK No. SK.08.4/DPN FSPTSK/V/03 tertanggal 12 Mei 2003;
5. Bukti P-5 : Surat yang dibuat oleh TIM KECIL;
6. Bukti P-6.1 : Surat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gresik;
7. Bukti P-6.2 : Surat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Jawa Barat;
8. Bukti P-7 : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga dari Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diwakili Oleh Para Pemohon;

9. Bukti P-8 : Surat-surat Pencatatan dari Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diwakili Oleh Para Pemohon;
10. Bukti P-9 : Data sejumlah buruh dari organisasi serikat buruh dan LSM Perburuhan yang menjadi korban atas pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak bulan April 2003;
11. Bukti P-10 : Kliping Koran Kompas tanggal 10 Desember 2003 berisi artikel dengan judul “ Mempertimbangkan Hak-hak Ekososbud, Penulis Al. Andang L. Binawan, Pengajar di STF Driyarkara Jakarta;
12. Bukti P-11 : Kliping Koran Kompas tanggal 20 Desember 2003 berisi artikel dengan judul “ Merawat Mimpi Globalisasi “, Penulis B. Herry Priyono Ketua Program Pascasarjana STF Driyarkara Jakarta;
13. Bukti P-12 : Buku berjudul “ Labour Flexibility “, Penulis Guy Standing, seorang ekonom senior di Kantor Pusat ILO ( Organisasi Perburuhan Internasional );
14. Bukti P-13 : Laporan Investigasi – Dampak Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Hubungan Industrial di Tangerang Propinsi Banten;

Menimbang bahwa di samping mengajukan bukti-bukti surat tersebut, Para Pemohon juga telah mengajukan 2 (dua) orang Ahli, yaitu:

1. Prof. Dr. ALOYSIUS UWIYONO, Ahli Hukum Perburuhan dan Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia, telah memberikan keterangan di bawah sumpah sesuai dengan keahliannya, yang pada pokoknya sebagai berikut:
  - Bahwa UU Ketenagakerjaan secara historis merupakan kelanjutan dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 yang sempat diundangkan pada tahun 1997 tetapi tidak pernah efektif karena ditolak oleh masyarakat perburuhan, sehingga Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ditunda sampai 2 kali, karena tidak dapat ditunda sampai ketiga kali maka RUU Ketenagakerjaan diundangkan menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;  
Seharusnya UU Ketenagakerjaan menyempurnakan atau memperbaiki Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, tetapi ternyata substansinya tidak ada perubahan yang signifikan;  
UU Ketenagakerjaan sama dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, tidak diawali dengan suatu academic draft sehingga materi atau substansinya pada dasarnya mengambil dari materi-materi dari tingkat undang-undang sampai Keputusan Menteri yang diakomodir di dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, paradigma hukum yang digunakan di dalam UU Ketenagakerjaan tidak jelas;
  - Bahwa salah satu substansi yang tidak berubah adalah ketentuan yang menyangkut outsourcing, baik di dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 maupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
  - Bahwa salah satu pasal yang jelas inkonsisten adalah Pasal 1 ayat (15) yang menyatakan: hubungan kerja adalah hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan;  
Di dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a dinyatakan bahwa antara perusahaan penyedia jasa pekerja dipersyaratkan harus ada hubungan kerja. Padahal antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja hubungan hukumnya tidak memenuhi unsur perintah, pekerjaan dan upah. Tetapi dalam Pasal 66 ayat (2) diharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja;  
Dalam konstruksi outsourcing, sebetulnya hubungan kerja yang terjadi adalah antara pengguna (user) dengan pekerja, karena perusahaan penyedia jasa pekerja, pada saat menyerahkan pekerja untuk bekerja pada pengguna, maka terjadilah hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, karena telah ada unsur perintah, pekerjaan dan

upah. Sehingga dengan demikian Pasal 1 ayat (15) bertentangan dengan Pasal 66 ayat (2) b;

- Bahwa keberatan dari kalangan buruh dan akademisi pada waktu itu, pada dasarnya adalah bahwa Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 meliberalisasi hubungan kerja, karena mengatur pasal-pasal yang mengatur hak-hak pekerja, tetapi pelaksanaannya diserahkan kepada para pihak dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam bentuk Peraturan Kerja Bersama yang dibuat antara serikat pekerja dengan pengusaha;

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 yang juga diikuti oleh UU Ketenagakerjaan, mencabut 6 undang-undang dan 6 ordonansi yang substansinya memberikan perlindungan kepada pekerja. Artinya hak-hak yang berupa syarat-syarat kerja dan kondisi kerja ditetapkan secara limitatif di dalam keenam undang-undang dan keenam ordonansi tersebut. Dengan dicabutnya keenam undang-undang dan keenam ordonansi, maka peran Pemerintah di dalam menentukan syarat dan kondisi kerja mulai dikurangi, artinya diserahkan kepada para pihak.

Contoh: pasal yang mengatur cuti tahunan atau cuti haid. Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 dinyatakan bahwa pekerja mempunyai hak cuti tahunan 12 hari kerja, tetapi dalam pasal berikutnya diatur bahwa pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana tersebut dalam pasal di atas diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Jadi artinya, kalau cuti tahunan tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dalam perjanjian kerja bersama, maka cuti tahunan bukan menjadi hak normatif pekerja. Inilah yang dimaksud salah satu contoh pasal yang meliberalisasi hubungan kerja, padahal dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 yang dicabut oleh Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 dinyatakan secara tegas bahwa pekerja yang sudah sampai pada masa kerja 1 tahun mempunyai hak cuti tahunan selama 12 hari kerja;

Dalam hal ini, lebih tepat Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948 yang mengatur secara limitatif hak cuti tahunan pekerja sekurang-kurangnya 12 hari kerja, pada saat pekerja sampai pada masa kerja 1 tahun, maka timbul hak pekerja otomatis.

Hal itu merupakan kewajiban pengusaha untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja yang punya hak;

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 maupun UU Ketenagakerjaan, cuti tahunan tidak otomatis menjadi hak pekerja kalau cuti tahunan tersebut tidak diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama;

- Bahwa konsep hukum perburuhan secara teoritis dalam era globalisasi dan situasi ekonomi yang masih belum membaik, maka hubungan antara pekerja dan pengusaha seharusnya didorong untuk mencapai suatu hubungan yang harmonis.

Artinya, Pemerintah melalui undang-undang seharusnya menciptakan situasi yang kondusif bagi terciptanya hubungan harmonis, hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha;

Paradigma hukum seharusnya dijadikan dasar di dalam pembentukan suatu undang-undang, yaitu paradigma kemitraan. Di dalam UU Ketenagakerjaan bukan paradigma kemitraan yang dijadikan landasan teoritis untuk menyusun undang-undang, tetapi paradigma konflik. Karena paradigma konflik, maka UU Ketenagakerjaan tentunya tidak menciptakan situasi yang kondusif supaya tercipta hubungan yang harmonis, bahkan sebaliknya memberikan kesempatan kepada para pihak untuk berunding mengenai syarat dan kondisi kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Hal itu akan menciptakan situasi antar para pihak untuk melakukan perundingan, tawar-menawar dan seterusnya. Dengan demikian UU Ketenagakerjaan masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi oleh bangsa Indonesia yaitu keterpurukan ekonomi yang masih belum membaik;

- Bahwa dalam situasi ekonomi yang masih belum membaik ini, hukum perburuhan seharusnya berdasarkan pada paradigma kemitraan supaya dapat menciptakan situasi yang kondusif bagi hubungan yang harmonis, karena UU Ketenagakerjaan

tidak didahului oleh suatu academic draft, maka paradigma yang dianut atau yang dijadikan dasar pembentukan UU Ketenagakerjaan menjadi tidak jelas dan lebih mengarah pada paradigma konflik karena paradigma kemitraan tidak dijadikan dasar;

- Bahwa oleh karena UU Ketenagakerjaan tidak didahului oleh academic draft, maka sebagian materinya diambil dari Peraturan Pemerintah misalnya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dan UU Ketenagakerjaan. Kemudian ketentuan tentang pesangon diambil dari Keputusan Menteri Nomor 150 Tahun 2000 diakomodir dalam UU Ketenagakerjaan.  
Ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, diambil dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 1976. Pokoknya ketentuan-ketentuan tersebut diambil dari Keputusan Menteri, Peraturan Pemerintah, undang-undang yang dicabutnya. Jadi, dikatakan kanibalisme karena undang-undang tersebut bukan merupakan produk baru yang orisinal, tetapi diambil dari ketentuan-ketentuan yang berserakan yang sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh undang-undang itu sendiri;
- Sistem outsourcing, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Jadi di sini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja.

Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna, dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Untuk 100 orang misalnya Rp 10.000.000,00, kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan jumlah uang. Hal ini merupakan perbudakan modern;

Di dalam Pasal 66 ayat (2) b menyatakan : dipersyaratkan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya. Ini seolah-olah pekerja adalah milik dari perusahaan penyedia jasa pekerja yang disewakan dengan sejumlah uang kepada perusahaan pengguna. Hal ini jelas bertentangan dengan UUD 1945;

Di lain pihak outsourcing juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya job security, adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi di situ, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di outsource dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Kalau job security tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak;

- Bahwa di dalam UU Ketenagakerjaan memang juga mengatur hak mogok. Pada awalnya mogok dikonsepkan sebagai tindak pidana bahkan mogok dianggap sebagai criminal conspiracy (persekongkolan jahat) karena akibat mogok adalah terhambatnya pertumbuhan ekonomi;

Pada masa industrialisasi, yaitu di Amerika, Inggris maupun Jepang. Mogok dikonsepkan sebagai tindak pidana, oleh karena itu mogok dilarang dan diancam dengan sanksi pidana. Dalam perkembangannya mogok tidak dapat lagi dikonsepkan sebagai tindak pidana karena mogok dikonsepkan sebagai alat penyeimbang yang harus dimiliki oleh buruh karena secara sosiologis hubungan buruh dan pengusaha timpang (tidak sama). Pengusaha sebagai pemilik alat produksi, pemilik modal mempunyai kedudukan ekonomis yang lebih tinggi dibanding dengan buruh yang hanya memiliki tenaga;

Di dalam tawar-menawar, posisi yang demikian jelas sangat merugikan buruh, artinya buruh tidak bisa berunding. Oleh karena itu, sebagai alat penyeimbang dalam proses tawar-menawar buruh diberi hak mogok. Di sinilah mogok tidak dikonsepkan sebagai tindak pidana tetapi dikonsepkan sebagai kebebasan, maka buruh diberi hak

melakukan mogok begitu juga pengusaha diberikan untuk melakukan lockout atau melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh yang melakukan mogok. Ini suatu hubungan hukum yang liberal sekali;

Dalam perkembangannya, konsep mogok sebagai kebebasan berubah menjadi mogok dikonsepskan sebagai hak. Karena kalau dikonsepskan sebagai kebebasan mogok, itu hanya sekedar sebagai moral right saja. Supaya merupakan legal right bukan moral right, maka mogok dikonsepskan sebagai hak. Oleh karena itu, mogok harus diatur, tidak dapat dilakukan sebebas-bebasnya. Tetapi pengaturan hak mogok tidak boleh menghilangkan atau mengeliminasi esensi hak mogok itu sendiri. Pengaturan hak mogok seharusnya mendasarkan konsep sebagai hak bukan sebagai tindak kriminal atau sebagai kebebasan;

Di dalam UU Ketenagakerjaan, mogok sudah dikonsepskan sebagai hak karena diatur dengan syarat, mogok dapat dilakukan secara sah kalau dilakukan setelah memberi tahu kepada pengusaha dan instansi yang berwenang, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, dan setelah 7 hari pemberitahuan, mogok dapat dilaksanakan. 7 hari memang merupakan cooling of period, artinya mogok sedapat mungkin jangan digunakan. Oleh karena itu, diberikan cooling of period (masa pendinginan). Kalau dalam masa pendinginan tetap tidak mendinginkan buruh, maka buruh diberi hak untuk melakukan mogok secara sah;

Kemudian dipersyaratkan dalam UU Ketenagakerjaan mogok harus merupakan karena kegagalan suatu perundingan. Hal ini mengeliminir mogok, karena dengan persyaratan harus lewat perundingan, maka mogok yang dilakukan tanpa diawali suatu perundingan dianggap tidak sah, padahal mogok adalah hak buruh;

Pengaturan hak mogok di dalam UU Ketenagakerjaan, memberikan ancaman sanksi pidana terhadap pelaksanaan hak mogok. Hal ini sebetulnya mencerminkan bahwa konsep hak mogok masih diwarnai oleh konsep mogok sebagai tindak pidana. Kalau mogok dilakukan secara tidak sah, maka sanksinya bukan sanksi pidana tetapi adalah sanksi pemutusan hubungan kerja;

Pemutusan hubungan kerja baru sah kalau mogok merupakan mogok yang menyimpang dari aturan, mogok yang illegal right (mogok yang tidak sah). Tetapi kalau mogok dilakukan secara sah, maka pengusaha tidak dapat mem-PHK pekerja. Jadi ini merupakan hak legal right bukan sebagai tindak pidana;

- Bahwa skorsing pada dasarnya adalah pemberhentian sementara dan dilakukan untuk memberikan semacam sanksi kepada pekerja yang melakukan tindakan indisipliner. Di dalam perkembangannya skorsing dikonsepskan sebagai waktu tunggu dalam suatu proses pemutusan hubungan kerja, karena dalam suatu proses pemutusan hubungan kerja dikhawatirkan pekerja yang tetap bekerja, padahal ada masalah akan di-PHK dan seterusnya, dikhawatirkan akan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan. Oleh karena itu, skorsing dibenarkan dalam arti sebagai waktu tunggu proses pemutusan hubungan kerja;

Dalam Keputusan Menteri Nomor 150 memang diatur skorsing sebelum pekerja diproses PHK nya karena telah melakukan tindakan atau kesalahan berat, misalnya pencurian, penggelapan, penganiayaan, dan seterusnya. Hal itu tidak ada masalah, yang menjadi masalah adalah bahwa dalam UU Ketenagakerjaan, kalau buruh atau pekerja menurut pengusaha berdasarkan berita acara, berdasarkan bukti bahwa pekerja telah melakukan tindak pidana, maka pekerja bisa langsung di-PHK tanpa penetapan pengadilan hubungan industrial, tanpa skorsing. Hal itu justru memperlihatkan bahwa pasal tersebut tidak ada keberpihakan terhadap pekerja dan bertentangan dengan presumption of innocence;

Mengenai mogok, kalau dikonsepskan sebagai hak, maka masalah itu harus diatur.

Pengaturannya memang harus tidak mengeliminir esensi dari hak mogok itu sendiri. Yang namanya aturan pasti ada pembatasan-pembatasan dan tercermin di dalam persyaratan-persyaratan. Sepanjang persyaratan-persyaratan itu tidak mengeliminir esensi hak mogok, hal ini dapat dibenarkan. Jadi seharusnya kalau mogok dilakukan secara tertib dan damai, karena mogok esensinya menghentikan pekerjaan, dengan menghentikan pekerjaan hal itu sudah merupakan suatu tekanan terhadap pengusaha

supaya berunding kembali atau mengikuti tuntutan pekerja. Jadi dalam hal ini koordinator pemogokan harus betul-betul bertanggung jawab, jangan mogok dianggap dikonsepkan sebagai upaya untuk merusak perusahaan, tetapi yang penting tujuannya untuk menghentikan pekerjaan, dengan menghentikan pekerjaan maka produksi berhenti, berarti pengusaha akan berkurang hasil produksinya, sehingga tuntutan pekerja dapat dikabulkan oleh pihak pengusaha;

Kalau melakukan mogok tetapi tidak menghentikan pekerjaan, namanya unjuk rasa;

- Bahwa kalau undang-undang menginginkan suatu pengaturan yang mempunyai jangkauan yang jauh ke depan bukan hanya berdasarkan kepentingan jangka pendek, maka paradigma harus ada. Kemudian paradigma juga merupakan suatu landasan pola berpikir di dalam merumuskan pasal demi pasal, sehingga tidak lagi memperdebatkan masalah-masalah yang didasarkan pada paradigma yang berbeda. Jadi misalnya anggota DPR berparadigma konflik yang lain berparadigma kemitraan, maka pengaturan undang-undang juga akan dilihat dari sisi masing-masing. Hal itu akan menjadi persoalan, sehingga undang-undang yang ada sekarang pada umumnya adalah bersifat kompromistis, akhirnya pasal-pasal yang ada terjadi inkonsisten;

Oleh karena itu, sebaiknya setiap undang-undang melalui academic draft, sehingga paradigmanya jelas;

- Bahwa Ahli pernah melihat pembahasan rancangan undang-undang menjadi undang-undang di DPR yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa perumusan Pasal 64 merupakan sesuatu kesalahan ataupun salah dalam pengertian outsourcing. Kalimat terakhir salah, yaitu " ... penyerahan penyedia jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis " atau penyedia jasa buruh harusnya dihapus;

Seharusnya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis;

- Bahwa perjanjian kerja mempunyai ciri khusus, mempunyai esensial yang berbeda dengan perjanjian lainnya. Esensialnya adalah adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Kalau suatu perjanjian ada unsur pekerjaan tetapi tidak ada unsur upah dan perintah, maka bukan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja antara buruh dengan majikan atau dengan pengusaha harus memenuhi ketiga unsur tersebut, kalau tidak memenuhi maka tidak ada hubungan kerja;

Outsourcing di dalam Pasal 64 menunjukkan bahwa ada 2 macam outsourcing yaitu outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong, dan outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. Outsourcing yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main contractor yang mensubkan pekerjaan pada sub kontraktor. Sub kontraktor untuk melakukan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor yang membutuhkan pekerja. Di situlah sub kontraktor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor. Sehingga ada hubungan kerja antara sub kontraktor dengan pekerjaannya;

- Bahwa di dalam Pasal 66 ayat (2) b dinyatakan : penyedia jasa pekerja buruh untuk kegiatan jasa penunjang dan seterusnya yang tidak berhubungan langsung dengan produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut, jadi syarat dari perusahaan penyedia jasa pekerja adalah ayat a : " adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja ". Hal itu salah, karena tidak ada perintah;
- Bahwa kalau dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara penyedia jasa pekerja dengan buruhnya yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka ini menunjukkan bahwa buruh hanya dianggap sebagai barang saja, bukan sebagai subjek hukum;
- Bahwa cuti tahunan yang diatur di dalam Pasal 79 ayat (3) dinyatakan bahwa pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama kalau pengusaha tidak memberikan cuti, maka dianggap melakukan perbuatan yang melanggar hukum;

- Bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak mengikat seperti undang-undang. Memang dalam Pasal 79 ayat (1) diwajibkan, tetapi mengapa ada ayat (3) yang mengatakan pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja. Sebetulnya ini overbodig;
- Bahwa di dalam Pasal 158 ayat (2) dikaitkan dengan ayat 1-nya, bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang demikian, kemudian kesalahan berat sebagaimana dimaksud harus didukung dengan bukti, maka sebetulnya sebelum buruh/pekerja dinyatakan bersalah melakukan penipuan, melakukan tindak pidana, maka asumsinya buruh belum bersalah; Oleh karena itu, Pasal 158 ayat (1) dan (2) melanggar asas presumption of innocence, maka sebelum seseorang dinyatakan salah oleh Majelis Hakim melakukan tindak pidana, maka asumsinya yang bersangkutan belum bersalah;
- Bahwa Pasal 159 justru bukan keseimbangan. Tetapi malah memberatkan buruh, karena di satu pihak sudah dituduh melakukan tindak pidana yaitu dalam Pasal 158 ayat (1). Di lain pihak untuk menyatakan tidak bersalah, maka harus menggugat. Bukankah ini merupakan beban buat pekerja apalagi menggugat di Pengadilan memerlukan biaya, waktu, dan seterusnya;
- Bahwa perkembangan Hukum Perburuhan di dunia menunjukkan bahwa terjadi perubahan paradigma dari paradigma konflik ke paradigma kemitraan. Contoh, misalnya Amerika Serikat yang jelas-jelas adalah negara liberal dan sekarang sudah mapan bukan negara berkembang; Hubungan kemitraan juga dijadikan paradigma, buktinya ada perusahaan-perusahaan yang 100 % sahamnya adalah milik buruh. Dan ini merupakan bukti bahwa hubungan kemitraan atau paradigma kemitraan betul-betul di break down di dalam aturan-aturan di dalam hubungan kerja;
- Bahwa banyak faktor yang menentukan untuk memajukan perusahaan, maka hubungan kerjasama buruh dan majikan tetap menjadi mekanisme yang harus ditempuh. Di Jepang juga demikian, di Jerman pekerja dan pengusaha duduk dalam satu meja menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan, tidak hanya yang menyangkut masalah-masalah yang bersifat hubungan kerja tetapi juga hal-hal yang bersifat manajerial;
- Bahwa peran pemerintah adalah menciptakan situasi yang kondusif untuk terciptanya hubungan kemitraan. Oleh karena itu, di Jerman misalnya mengharuskan atau mewajibkan kepada perusahaan yang mempunyai pekerja diatas 500 orang, harus membentuk conditier menisier. Jadi, pemerintah mendorong supaya hubungan kemitraan tercapai. Itulah yang dimaksudkan dalam UU Ketenagakerjaan, dan seharusnya hal-hal demikianlah yang harusnya diatur;
- Bahwa Liberalisasi adalah suatu proses pengurangan peran pemerintah, karena Liberalisme merupakan suatu faham yang memberikan kebebasan kepada individu untuk mengatur sendiri, pemerintah sedapat mungkin hands up. Peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan atau Perburuhan sebelum UU Ketenagakerjaan, peran pemerintah sangat dominan, yang menentukan secara jelas cuti haid 2 hari selama limitatif dinyatakan tanpa diembel-embeli pasal yang menyatakan pelaksanaan cuti haid harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Artinya, pemerintah melepaskan penentuan syarat-syarat kerja kepada para pihak tetapi tidak memberikan mekanisme perundingan mengarah pada suatu hubungan kemitraan. Kalau dilepas sedemikian saja, yang terjadi adalah konflik;
- Bahwa pemerintah dalam hal hubungan kemitraan sama sekali tidak hands up sebetulnya. Di Amerika pun juga sama sekali tidak diserahkan pada para pihak. Artinya masih ada aturan-aturan, rambu-rambu yang dikeluarkan oleh pemerintah,



misalnya seperti yang mewajibkan kepada perusahaan yang mempekerjakan buruh lebih dari 500 orang, membentuk wadah untuk hubungan kemitraan;

Di Indonesia melalui UU Ketenagakerjaan tidak menyediakan mekanisme dulu, tidak menyediakan forumnya. Forumnya diserahkan kepada para pihak. Inilah yang akan menimbulkan konflik, tetapi kalau ada aturan-aturan mengenai kondisi kerja misalnya, kemudian penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja diserahkan melalui kondisi kerja, hal itu merupakan pelepasan.

Katakanlah liberalisasi tetapi liberalisasi yang jelas bertahap. Sekarang ini seperti membalik tangan saja, melepaskan begitu saja sehingga apalagi dalam kondisi serikat pekerja yang masih terpuruk. Hal ini sangat memberatkan pekerja;

- Bahwa UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan standar internasional yang ditetapkan oleh International Labour Organization (ILO) yang menetapkan berbagai macam konvensi, antara lain konvensi tentang hak berserikat, konvensi tentang hak berunding bersama;

Kemudian mendapat tekanan internasional, barangkali karena UU Ketenagakerjaan lahir pada era globalisasi. Oleh karena itu, tekanan-tekanan internasional dalam arti bukan tekanan konvensi yang ditetapkan oleh ILO tetapi tekanan-tekanan internasional dalam arti globalisasi yang dimotori oleh MNC-MNC (Multi National Corporation), sehingga meliberalisasi berarti memang arah MNC menginginkan supaya hubungan kerja diserahkan kepada para pihak, pemerintah jangan terlalu banyak campur tangan karena terlalu banyak campur tangan pemerintah berarti mendistorsi pasar bebas;

- Bahwa tekanan MNC adalah menginginkan berkurangnya campur tangan pemerintah. Oleh karena itu, undang-undang ini liberalisasi hukum perburuhan;
- Bahwa konvensi boleh saja, tetapi yang jelas konvensi ILO ditetapkan oleh 3 pihak, di sana ada unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sehingga setiap konvensi harus merupakan kesepakatan dari 3 unsur;
- Bahwa perbudakan terhadap outsourcing mutlak, karena di sini perusahaan penyedia jasa pada dasarnya adalah menjual manusia kepada user. Dengan sejumlah uang akan mendapatkan keuntungan dengan menjual manusia.

Mengenai sistem makro, UU Ketenagakerjaan tidak mengundang investor asing karena dalam undang-undang tersebut terjadi inkonsistensi seperti outsourcing.

Dari pihak perusahaan memang menginginkan outsourcing. Tetapi dari segi aturan yang bertentangan, ini menjadi permasalahan. Jadi misalnya suatu perusahaan meng-outsource pekerja;

- Bahwa undang-undang akan menarik investor kalau undang-undang tersebut menjamin kepastian hukum, kalau undang-undang tidak menjamin kepastian hukum maka investor pun juga akan ragu-ragu;
- Bahwa Outsourcing adalah perbudakan dalam arti menjual manusia, antara perusahaan penyedia jasa dengan user. Kalau ini terjadi, maka berdasarkan Pasal 1 ayat (15) terjadi secara otomatis hubungan kerja antara user dengan pekerja.

User tidak dapat mengelak, karena tidak ada hubungan kerja karena hubungan hukum yang terjadi memberikan ciri-ciri esensialiah perjanjian kerja. Ada pekerjaan dibawah perintah user dan ada upah. Upah melalui perusahaan penyedia jasa pekerja sehingga posisi perusahaan penyedia jasa pekerja adalah sebagai kasir, sebagai juru bayar karena upah juga berasal dari user;

Oleh karena itu ada ketidakpastian hukum. Di satu pihak menyatakan tidak ada hubungan kerja, hubungan kerja hanya terjadi di sini. Tetapi secara yuridis berdasarkan Pasal 1 ayat (15) antara perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mungkin terjadi hubungan kerja, hubungan kerja hanya terjadi antara user dengan pekerja;

2. Dr. ANDANG L. BINAWAN, Ahli Filsafat etika sosial, pengajar etika hukum dan Human Rights dari kacamata filosofis di sekolah tinggi filsafat, mendapatkan pendidikan untuk etika

sosial dari Universitas Katolik Belgia, telah memberikan keterangan di bawah sumpah sesuai dengan keahliannya, yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa di dalam materi permohonan pemohon yang mereka perjuangkan adalah perlindungan terhadap buruh karena memang lemah. Argumentasi secara etika seharusnya hukum melindungi manusia terutama yang lemah dan buruh adalah yang lemah, tidak cukup kuat atau lebih banyak berpihak pada para pengusaha;
- Bahwa konstitusi adalah suatu kontrak sosial dan sebenarnya bukan hanya sekedar kontrak sosial yang netral di antara banyak pihak yang seimbang, tetapi lebih-lebih melindungi mereka yang lemah pada tatanan yang ideal;
- Bahwa di dalam materi permohonan Pemohon terlihat bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27, 28, dan 33, karena manusia yang harus dilindungi adalah manusia yang seutuhnya maka ada banyak reduksi yang terlihat, misalnya hak hidup, bekerja seharusnya adalah untuk memberikan kehidupan yang selayaknya tetapi ketika itu buruh hanya sebagai bagian produksi dan terutama dengan kontrak-kontrak yang dibuat, maka hanya sebagai salah satu bagian dari produksi, sehingga perlindungan sebagai manusia menjadi lemah;
- Bahwa hak untuk mogok, misalnya ketika Pemohon diperlakukan secara tidak adil dan hak-hak untuk mogok sangat dibatasi, memang ada jaminannya dalam hukum tetapi ada banyak pembatasan, maka perlindungan atas hak menjadi minim, sehingga Ahli sangat setuju dengan keinginan Pemohon untuk membatalkan UU Ketenagakerjaan;
- Bahwa Ahli dalam arti tertentu mengagumi Pasal 33 UUD 1945 di mana masalah ekonomi adalah untuk kesejahteraan bersama, maka sebenarnya pembangunan ekonomi atau dunia usaha adalah untuk kesejahteraan bersama bukan hanya untuk keuntungan memperbanyak modal, perbesaran modal, atau keuntungan pemilik modal. Dalam tataran inilah hubungan antara pengusaha dengan buruh memang seharusnya adalah kerja sama dua pihak manusia bukan antara pemilik modal dengan yang tidak memiliki modal, kalau kemudian ditarik pada tataran ekonomi seperti ini maka ada sebuah reduksi kemanusiaan dari sudut pandang etika, sehingga hak untuk direduksikannya atau dibatasinya hak-hak untuk mogok sebenarnya adalah sebuah pembatasan hak kemanusiaan yang seharusnya dimiliki oleh buruh;
- Bahwa pada logika ekonomi atau logika pasar sekarang, logika sangat dominan, salah satu logika pokok dari ekonomi adalah bagaimana mendapatkan input yang sebanyak-banyaknya dan dengan output yang sekecil-kecilnya, maksimalisasi keuntungan juga terjadi di dunia usaha menjadi sebuah paradigma atau logika pokok dari dunia usaha, kalau itu yang dipakai maka para pengusaha hanya akan memperhatikan keuntungannya sendiri, kemudian buruh atau pekerja akan direduksi hanya sekedar sebagai kuda yang hanya tahu memakan rumput tetapi tidak pernah bisa nonton bioskop;
- Bahwa dunia sekarang mempunyai tiga ciri yaitu bahwa pasar menjadi salah satu kata kunci. Pertama adalah bahwa pasar menjadi sebuah sistem, pasar tidak hanya sekedar menjadi arena tukar menukar barang beredar di pasar, tetapi tidak bisa dilepaskan dengan sebuah mekanisme atau sistem yang ada di dunia ini;  
Kedua adalah pasar menjadi global pasar menjadi sesuatu yang saling berkait dan tidak dapat dilepaskan yang satu dengan yang lain. Ketiga adalah ciri neoliberal di mana maksimalisme dari kapitalis begitu kuat dengan prinsip pasar sebaiknya adalah pasar bebas dimana individu-individu adalah aktor yang bebas, hal ini menjadi sesuatu yang sangat merugikan karena mereka yang lemah, tidak mungkin individu-individu sungguh-sungguh bebas secara filosofis dan individu-individu tidak mungkin sungguh-sungguh sederajat;
- Bahwa ketika hukum dikatakan sebagai kompromi dua pihak, maka dari konteks filosofis menjadi sesuatu yang muskil, apakah sungguh-sungguh mereka yang lemah dapat memperjuangkan keadilan kalau memang sungguh-sungguh tidak ada kesederajatan dan tidak ada kebebasan, hal ini sebagai contoh kembali ke dunia kebodohan, apakah mereka sungguh-sungguh bebas untuk mendapatkan pekerjaan dan mengikat perjanjian dengan pengusaha, kalau tanpa itu mereka mengganggu dan

kalau mereka menganggur berarti anak-anaknya menangis, tidak ada kebebasan dan tidak ada kesederajatan lebih jauh lagi dengan logika ekonomi, maka etika yang berlaku dalam konteks hukum atau etika yang berlaku secara umum adalah etika utilitarian yang hanya mencari hasil, padahal banyak etika yang juga seharusnya dihargai, etika teleologis, etika deontologis yang juga menjadi bagian dari konstitusi kita;

Kalau kemudian ternyata yang berlaku adalah etika utilitarian yang sangat diwarnai logika ekonomi, maka manusianya pun kalau dilihat hanya sekedar homoekonomikus, makhluk ekonomis padahal ada yang namanya homoludens, homoorans dan itu berkurang atau bahkan direduksi maknanya, maka dampaknya bagi hukum menjadi sangat parah kalau dalam konteks ini negara yang pada tataran idealnya seharusnya melindungi warganya tidak berperan cukup aktif, sehingga yang lemah semakin akan tersingkir dan tertindas, dan potensi di dalam hukum ketenagakerjaan yang baru cukup kuat, oleh karena itu Ahli mendukung kalau UU Ketenagakerjaan akan dibatalkan;

- Bahwa ada beberapa pasal di dalam UU Ketenagakerjaan yang bertentangan dengan konstitusi yaitu Pasal 27, 28 dan 33. Contoh : Pasal 120 dikatakan bahwa para buruh dapat melakukan perundingan jika sebagai organisasi mempunyai anggota 50% atau lebih, tetapi dilain pihak dijamin juga bahwa boleh membuat organisasi berserikat dan berkumpul, tetapi ketika dikatakan 50% atau lebih maka otomatis dengan logika yang sangat sederhana hanya akan ada satu organisasi buruh kalau yang satu 50% atau lebih, yang lain tidak mungkin akan bisa mencapai 50% atau lebih, maka tidak ada jaminan untuk berserikat dan berkumpul. Berserikat dan berkumpul adalah perlindungan haknya sebagai manusia, kalau tidak dilindungi maka hukum juga harus sungguh dipertanyakan keadilannya;

Inilah salah satu contoh dari Pasal 33, pasal yang sangat bagus karena dikatakan bahwa ekonomi adalah untuk kesejahteraan bersama tetapi ketika logika ekonomi, logika pasar, logika neoliberal yang lebih dominan maka perspektif keadilan yang bukan sekedar distributif tetapi juga keadilan sosial semakin dipersempit dalam keadilan komutatif artinya bahwa keadilan yang terjadi adalah keadilan hubungan dua individu padahal negara sebagai republika urusan bersama menjadi semakin jauh dari cita-cita Pasal 33;

- Bahwa buruh adalah pihak yang lemah, maka tidak mungkin ada sebuah kesepakatan atau perjanjian seperti diisyaratkan dalam UU Ketenagakerjaan yang seimbang, adil dan sejajar, neoliberal jelas, pasar bebas semua mempunyai kebebasan dan kesederajatan, tetapi tidak mungkin terjadi;

Bahwa buruh adalah pihak yang sangat dirugikan dan sangat lemah, maka negara seharusnya berani turun tangan bukan sekedar hanya menjadi juri dari sebuah peraturan yang dibuat, tetapi lebih proaktif untuk membela yang lemah, kalau kita konsekwen dengan konstitusi sebagai perlindungan negara, dalam konteks PHK;

Bahwa Ahli setuju misalnya dalam konteks perlindungan terhadap mereka yang bersalah, Pasal 158 ayat (2) seorang pengusaha mem-PHK secara langsung misalnya terjadi kesalahan berat karena tertangkap tangan, pengakuan buruh yang bersangkutan, laporan kejadian yang dibuat oleh yang berwenang di perusahaan dan didukung dua saksi, tidak ada peran negara di sana, karena tidak ada peran negara yang cukup kuat maka seorang pengusaha dapat dengan sewenang-wenang membuat dan mengusahakan dua saksi, dan ini tidak dikatakan aparat yang berwenang di perusahaan menjadi sesuatu yang ambigu, dengan kata lain Ahli setuju bahwa negara tidak cukup aktif atau bahkan menarik diri mengenai dunia usaha ini;

- Bahwa ketika globalisasi dilihat dari kacamata WTO atau negara-negara maju yang sekarang menguasai WTO seperti IMF, mereka mengatakan bahwa negara tidak boleh mengambil peran hanya sekedar penjaga malam, tetapi ketika globalisasi dilihat dari kacamata mereka yang terpinggirkan yang termarginalisasi lewat siapa lagi kalau tidak mengharapkan juga dari negara, maka dalam konteks ini Ahli setuju bahwa negara pun perlu berperan aktif untuk melindungi para buruh;

- Sebagai ilustrasi, sebulan yang lalu Ahli bertemu dengan beberapa buruh Indonesia yang bekerja di Korea, kemudian Ahli pergi ke Seoul dan bertemu dengan mereka yang sekarang sedang mogok mendirikan tenda setelah hampir 11 bulan karena pasportnya tidak diberikan oleh pengusahanya dan kemudian lari, ilustrasi ini menjadi penting karena bagaimana buruh Indonesia yang bekerja di luar negeri, Ahli merasa sungguh-sungguh diperas dan negara tidak cukup melindungi, sebagai contoh salah seorang pemuda bernama A yang lahir dan besar di Ponorogo lulus SMP di sana dan ingin bekerja karena ditawarkan oleh salah satu agen tenaga kerja Indonesia untuk Korea;

Setelah dibuat sedemikian rupa akhirnya si A dicarikan ijazah SMA dan dapat, umurnya yang seharusnya 17 dibuat menjadi 20 dan si A harus membayar 18 juta untuk pergi ke Korea, namanya pun berubah, selain itu dalam satu tahun hanya dianggap sebagai training yang jaminan hukumnya lemah, maka hanya mendapatkan 50% upah padahal si A harus bekerja dari jam 8 pagi sampai dengan jam 10 malam selama satu tahun, si A sungguh-sungguh merasa stres dan tidak tahan sebenarnya, tetapi karena mengingat orang tuanya yang sudah menjual sawahnya untuk pergi ke Korea maka si A bertahan;

Kemudian mereka juga yang tidak tahan dan lari tidak ada perlindungan dari pemerintah Indonesia, keluhan mereka adalah pihak kedutaan Indonesia tidak berbuat apa-apa, agen yang dulu berjanji melindungi bahkan lepas tangan, Ahli sangat sanksi apakah ini ada perlindungan dari negara, padahal pada salah satu pasal dikatakan bahwa para pekerja Indonesia di luar negeri pun mendapatkan perlindungan dari negara, tetapi hanya satu ayat tidak ada penjelasan yang cukup kuat untuk sungguh-sungguh melindungi mereka yang sungguh-sungguh terpaksa bekerja membanting tulang untuk negeri ini;

- Bahwa pada bagian menimbang UU Ketenagakerjaan yang tentu saja merupakan landasan idealnya, tidak terlihat keberatan yang esensial dalam hal menimbang, tetapi ketika dirumuskan dalam pasal-pasal hukum maka disana ada masalah, dan ini jelas menjadi sesuatu yang perlu dipertanyakan karena pada tataran idealnya pasal-pasal hukum seharusnya menterjemahkan apa yang diidealkan dalam hal menimbang;
- Bahwa pada tataran pertama, memang kita tidak mempunyai modal dari dalam negeri, tetapi kita tidak perlu masuk ke dalam tataran ekonomi praktis, secara hitungan-hitungan ekonomi kalau kita dapat sungguh-sungguh memberdayakan negeri ini sebenarnya mampu dan tidak perlu sungguh-sungguh tergantung pada modal luar negeri, memang boleh ada modal dari luar negeri tetapi bukan menjadi variabel utama, pada tataran kedua jelas kompromi memang ada dan tidak mungkin hidup tanpa kompromi. Demikian juga pada tataran hukum, hukum juga bagian dari kompromi tetapi kompromi itupun seharusnya juga menghormati hak-hak yang paling dasar dari pihak-pihak yang saling berkompromi;

Teori Jhon Rolce menjadi sangat inspiratif, memang kalau ada dua pihak yang mau berkompromi yang satu lebih kuat dari pada yang lain, maka yang kuat boleh memanfaatkan kekuatannya tetapi untuk kesejahteraan bersama dan yang lemah harus dijamin hak-hak sebagai manusia. Justru materi UU Ketenagakerjaan kurang melindungi pada tataran yang esensial buruh sebagai manusia, bahwa melunakkan sedikit perlindungan memang boleh tetapi yang mana, ini komprominya, padahal yang sangat esensial untuk seorang buruh dan menjadi tidak bisa ditolelir;

- Bahwa bertolak dari pengalaman Ahli ketika belajar di Belgia, juga bekerja sebagai pencuci piring di sebuah restoran dan haknya dijamin, karena ada perjanjian yang jelas dan penggajian yang jelas, hal itu menjadi sesuatu yang sangat berbeda dengan pengalaman Ahli pada tahun 1984 juga pernah menjadi buruh di Semarang dengan gaji 700 rupiah sehari, kemudian ketika di Belgia satu jam dibayar 240 Belgium Frank atau kalau dikurs sekarang sekitar 7,5 Euro;

Ahli sebagai pelajar memang hanya mendapatkan jatah selama satu bulan 20 jam, tidak boleh lebih. Pengalaman ini dapat digaris bawahi bagaimana kesejahteraan menjadi sesuatu yang sangat jauh dibanding dengan Indonesia, hitungan Indonesia

hanya perhari dan itu kalau di kurs tidak lebih dari 2 Dollar, padahal di negara maju jelas perjam, dan perjamnya sekitar 7,5 sampai dengan 8 Dollar;

Di Indonesia perlindungan hukumnya pun lemah, pengalaman Ahli adalah suatu saat bersama teman bekerja, Ahli mempunyai izin bekerja dan temannya tidak, tetapi pihak restoran tetap mempekerjakan secara gelap dan suatu hari ada seorang peninjau dari pemerintah dan tertangkap atau ketahuan bahwa pihak restoran mempekerjakan pekerja asing atau pekerja gelap dan restoran kena denda 200 ribu Belgium Frank, dengan kata lain perlindungan hukumnya jelas dan kuat, sementara di Indonesia tidak ada perlindungan seperti itu;

- Bahwa dalam konteks supply and demand memang ada demand dan ada supply, sekarang di negara maju posisinya cukup seimbang, tetapi justru yang menjadi masalah adalah bagaimana ketidakseimbangan yang sangat jauh dan ketidakseimbangan ini dimanfaatkan untuk membuat buruh semakin tidak bebas di dalam membuat negosiasi dan ketika kesempatan-kesempatan, perlindungan-perlindungan untuk bernegosiasi salah satu kekuatan buruh adalah misalnya mogok, dan itu sungguh-sungguh dikebiri maka buruh tidak punya kekuatan lagi;
- Bahwa Ahli setuju bahwa setiap union bisa masuk, kalau hanya satu union atau hanya satu serikat pekerja yang anggotanya satu atau dua yang langsung bisa bargaining, tetapi masalahnya juga telah disinggung pada Pasal 120 jelas kalau serikat pekerja yang membuat negosiasi syaratnya adalah 50% atau lebih, secara logis matematis jelas bahwasanya akan ada satu serikat pekerja, kalau yang satu 50 % atau lebih, yang lain tidak akan bisa mencapai 50 % atau lebih. Kompromi adalah misalnya kalau ada serikat buruh minimal hanya mempunyai 20 atau 30 orang mungkin akan menjadi kuat, tetapi kalau dikatakan 50 % atau lebih maka sungguh-sungguh membatasi hak berserikat dan berkumpul dan itu adalah bagian perlindungan dari para buruh, kalau perlindungan ini dikebiri maka hak sebagai manusia juga dikebiri;
- Bahwa Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tetap bertentangan dengan UUD 1945, karena apa gunanya serikat kerja yang lain untuk melindungi buruh kalau tidak didengarkan, kalau tidak didengarkan lalu dianggap apa, apa sekedar bagian dari mesin ?;
- Bahwa demokrasi dalam konteks ini tidak hanya pada soal kuantitas, kalau misalnya ada 50% plus satu dari seribu buruh berarti hanya 501, kemudian yang 499 orang apakah tidak akan didengarkan, dan hal ini salah;
- Bahwa Pasal 137, 138 UU Ketenagakerjaan mengenai mogok, dikatakan disini ada hak untuk mogok adalah benar tetapi aplikasi di dalam ayat-ayat selanjutnya adalah membatasi, jadi tiap hak tidak bisa absolut dipergunakan tentu ada pembatasan;
- Bahwa pembatasan yang menghilangkan esensi daripada hak mogok adalah sebagai contoh misalnya Pasal 138 ayat (1) pada klausul pembatasan, jelas pada saat mogok kerja dilangsungkan dengan tidak melanggar hukum;
- Bahwa sebagai contoh lain misalnya Pasal 137 dikatakan mogok kerja adalah sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Arti sah, damai, tertib adalah tidak jelas dan hal ini bisa dijadikan potensi apa yang bisa dipakai oleh pengusaha untuk mengatakan tidak tertib, damai dan sah. Kemudian ada klausul akibat adanya perundingan menjadi sesuatu yang tidak jelas juga;
- Bahwa peran negara pada Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut, adalah salah karena tidak lengkap, karena tidak ditulis bahwa ada peran negara, peran polisi yang sungguh secara objektif untuk menilai, kalau ini tidak dicantumkan akan menjadi potensi, tetapi apakah ada orang atau apakah semua orang akan menggunakan potensi ini kalau hukum mempunyai potensi baik dan buruk, sehingga potensi ini harus dibatasi, karena hal ini dapat menjadi potensi kesewenang-wenangan pengusaha;
- Bahwa mengenai Pasal 33 ayat (1), menurut Ahli perekonomian nasional kita belum berdasarkan demokrasi ekonomi, yang namanya demokrasi ekonomi bukanlah one dollar one food karena sering dipahami bahwa satu dolar adalah satu suara, jadi yang

memiliki satu juta US dollar berarti satu juta suara, bukan itu, padahal yang sering terjadi adalah pemilik modal dengan kekuatan ekonominya dapat memaksakan;

- Bahwa sehubungan dengan konstitusi sebagai kontrak sosial, maka Ahli tidak setuju kalau mau direduksi individualisme bahwa dapat berpotensi tetapi harus dilihat juga bahwa konstitusi adalah sebagai cita-cita bersama, jadi ada bagian unsur komunitarian yang juga kental. Dalam konteks ini bahwa cita-cita sosial itu pun kental dalam UUD 1945 juga yang di Amandemen, kalau kemudian UU Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur atau minimal potensi adanya perlindungan yang lemah terhadap buruh, maka memang perlu digugat. Sebagai contoh bahwa unsur-unsur atau variabel-variabel itu ada, yang menjadi masalah bagaimana hal itu diformulasikan dan dirumuskan;
- Bahwa jelas, hukum adalah mempunyai cita-cita keadilan selain ketertiban, tetapi keadilan pun memiliki banyak dimensi keadilan komutatif, distributif dan sosial. Pancasila juga jelas-jelas mencantumkan keadilan sosial, tetapi ketika pemerintah mencoba lepas tangan atau memberikan pekerja semua itu urusan antara pekerja dan pengusaha, maka yang terjadi keadilan hanya direduksi keadilan komutatif, bahkan keadilan distributif pun menjadi tidak terlalu dijamin karena keadilan distributif seharusnya adalah dibagi tidak sama rata sama rasa tetapi dalam porsi masing-masing di dalam kacamata keadilan, kalau itu pun belum dan juga jelas-jelas keadilan sosial menjadi semakin jauh padahal sudah menjadi cita-cita kita bersama yang tercantum juga secara implisit di dalam UUD 1945, jadi dalam seluruh alur logika UU Ketenagakerjaan ini dimensi komutatiflah yang menonjol padahal sebagai jaminan pada individu maka keadilan distributif dan keadilan sosial juga harus sungguh ditonjolkan;
- Bahwa menurut filsuf Jhon Rolce yang mencoba menggabungkan beberapa prinsip etika yang kemudian diharapkan diterjemahkan ke dalam proses pembentukan hukum;  
Dua prinsip yang diajukan adalah bahwa kesamaan kesederajatan di satu pihak dijamin, tetapi pada prinsip kedua ketidaksetaraan dalam kesederajatan juga dijamin, dengan catatan yang pertama bahwa yang kuat, kekuatan, bagi mereka yang mempunyai kelebihan dipakai dan diberikan kesempatan untuk tumbuh, tetapi untuk kesejahteraan bersama dan dari kacamata sosial kita adalah itulah keadilan sosial atau minimal keadilan distributif, tetapi itu tidak dijamin;  
Yang kedua, bahwa negosiasi kompromi itu juga jangan lupa bahwa yang lemah pun mempunyai standart minimum dan standart minimum adalah dari kacamata Rolce adalah hak-hak asasi manusia, kalau langsung mengacu pada deklarasi hak-hak asasi manusia universal misalnya, maka konstitusi kita kurang lebih sudah menjamin tetapi undang-undang inilah yang menjadi masalah sehingga undang-undang ini menjadi tidak adil;
- Bahwa bertolak pada sebuah cita-cita yang dijamin pada undang-undang kita, bahwa hak untuk bekerja adalah juga untuk kehidupan tetapi ketika ada outsourcing kemudian ada kontrak-kontrak pada periode-periode tertentu lalu jaminan untuk masa tua menjadi tidak ada atau sangat minimal kalau pun ada, ini menjadi rancu, apa artinya manusia kalau hanya bagian dari sebuah proses produksi bukan dihargai sungguh-sungguh sebagai manusia dengan jaminan sosial, dengan jaminan masa tua dan menurut pengamatan Ahli adalah bahwa lembaga-lembaga atau PT-PT yang bergerak dalam bidang outsourcing tidak memberikan jaminan sosial yang layak;
- Bahwa tentang kosmologi atau cara pandang dunia nyata, cara pandang masyarakat terhadap UUD 1945, kalau kita bertolak pada paham keluarga Soepomo misalnya, maka itu adalah paradigma komunitarian meskipun tidak sangat kental tetapi memberikan dimensi, dengan kata lain bahwa di dalam UUD 1945 ada cita-cita bukan hanya sekedar keadilan komutatif tetapi ada keadilan distributif, keadilan sosial, yang secara tegas juga dinyatakan UU Ketenagakerjaan menjadi bermasalah karena hanya menjamin keadilan komutatif, keadilan komutatif mengandaikan ada kesederajatan dan kebebasan pihak-pihak yang bernegosiasi padahal jelas buruh tidak mempunyai

kebebasan dan tidak sederajat dengan pengusaha, maka dengan kata lain UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan konstitusi kita;

- Bahwa sedemikian bersalahnya UU Ketenagakerjaan, sehingga ini sungguh-sungguh seratus persen tidak adil, tentu tidak. Kompromi mengandaikan seperti orang naik kelas minimal nilainya 6 atau 59, tetapi dalam analogi itu Ahli menilai UU Ketenagakerjaan dari kacamata pekerja dan buruh tidak naik kelas, nilainya paling 45, 49 tetapi kalau gurunya baik dikasih 51, tetapi tetap tidak naik kelas;

Menimbang bahwa Para Pemohon juga telah mengajukan 2 (dua) orang Saksi di persidangan, yaitu:

1. SITI ISTIKHAROH, telah memberikan keterangan di bawah sumpah sesuai dengan apa yang dilihat, didengar dan dialami sendiri, yang pada pokoknya sebagai berikut:
  - Bahwa Saksi dahulu bekerja di PT. Chiquita yang beralamat Jalan Halim Perdana Kusuma No. 88 Kebon Besar, Batu Ceper, Tangerang, Banten, produksinya resluting merk Chiq, untuk pasar dalam negeri dan ekspor;
  - Bahwa Saksi sekarang sebagai pengangguran sejak tanggal 14 Maret 2004 karena ada PHK massal, alasan di-PHK karena perusahaan ingin melakukan efisiensi, dari 502 karyawan menjadi 300 karyawan;
  - Bahwa prosesnya, pada bulan Januari 2004 serikat buruh mengajukan surat ke manajemen untuk melakukan negosiasi kenaikan upah Tahun 2004, tetapi sampai hampir akhir Januari tidak ada pertemuan dan tidak ada tanggapan dari pihak manajemen. Akhirnya serikat buruh membuat surat kembali supaya bisa bertemu untuk berunding tentang kenaikan upah;
  - Bahwa waktu itu ada pertemuan dengan semua Kepala Bagian, Manajer dan semua Serikat Pekerja, tetapi bukan membicarakan tentang kenaikan upah, melainkan membicarakan kondisi perusahaan yang lagi sulit, alasannya karena ada beberapa hutang yang harus dibayar misalnya hutang bahan baku, hutang pajak, hutang ke Pemerintah;
  - Bahwa akhirnya surat tersebut mendapat tanggapan, hanya ada 3 orang dari sejumlah karyawan yang memang gajinya masih dibawah UMR, kemudian dinaikkan sesuai dengan UMK Tangerang yaitu Rp 660.000,- selebihnya harus menunggu setelah selesai Pemilu alasannya karena kondisi politik dan keamanan yang tidak menentu;
  - Bahwa pada pertemuan tersebut banyak dibantah oleh teman-teman serikat buruh kalau kondisi perusahaan sangat buruk karena soal order, padahal serikat buruh masih bekerja seperti biasa bahkan banyak bagian-bagian yang harus lembur;
  - Bahwa sebenarnya pekerjaan dan order adalah biasa saja, tidak mengalami penurunan karena kalau ada penurunan artinya tidak ada jam lembur. Tetapi kenyataannya berbeda ketika berbicara kondisi pailit, mengapa justru banyak teman-teman yang harus pulang pagi karena kerja 12 jam. Sebelumnya jam kerja biasa, jam kerja normal tetapi soal lembur hampir tiap hari ada, sehingga ada peningkatan jam kerja;
  - Bahwa perusahaan tidak melakukan apa-apa terhadap buruh, tetapi ingin mengadakan efisiensi, bahkan perusahaan akan dijual. Selanjutnya ditawarkan kepada serikat pekerja untuk bersama-sama mencari orang yang berminat membeli perusahaan tersebut, dengan catatan, kalau laku sampai 10 milyar, maka 8 milyar adalah milik karyawan, haknya karyawan untuk membayar pesangon;
  - Bahwa kemudian serikat pekerja mencoba untuk mencari informasi orang yang mau membeli perusahaan. Namun ketika mengajukan orang yang mau membeli ternyata keputusannya jadi berbeda, karena oleh pemilik perusahaan H. Mohammad Thaha (Direktur Utama) langsung mengatakan telah dijual kepada Erik Wijaya dan keluarganya (salah satu Direksi PT. Chiquita);
  - Bahwa setelah berganti manajemen baru, tuntutan untuk meminta kenaikan gaji tidak mendapat tanggapan bahkan mengatakan tidak bicara masalah kenaikan gaji, tetapi bagaimana melakukan perubahan di dalam perusahaan PT. Chiquita;

- Bahwa pada awalnya semua karyawan (502 orang) statusnya sebagai karyawan tetap, dengan adanya manajemen baru karyawan terus melakukan perundingan, tetapi intinya dari pihak manajemen hanya ingin menggunakan tenaga kerja 300 orang. Jadi selebihnya 200 orang harus di-PHK untuk efisiensi dan akan mendapatkan dua kali PMTK, tetapi nasib teman-teman yang 300 orang bekerja sudah mulai dihilangkan fasilitas-fasilitas yang lainnya, misalnya pengobatan dan menurut informasi akan menggunakan jam kerja panjang yaitu 12 jam sehari. Kemudian teman-teman berkumpul untuk berbicara, ternyata dari 502 orang telah sepakat untuk tidak ikut bergabung atau bekerja kembali dengan manajemen yang baru dengan imbalan kompensasi satu kali PMTK;
- Bahwa setelah disampaikan hasil kesepakatan dari teman-teman kepada pihak manajemen, akhirnya semua putus hubungan pada tanggal 4 Maret 2004. Kemudian pengusaha langsung membuat pengumuman bahwa siapa yang masih mau bekerja kembali diminta untuk membuat surat lamaran baru dengan masa kerja 0, sistem kerja baru dengan gaji Rp 990.000,- satu bulan dan tidak mendapatkan fasilitas apa-apa;
- Bahwa dari 502 orang pekerja, hanya 230 orang yang bekerja kembali di perusahaan tersebut, tidak termasuk Saksi, tetapi Saksi sering datang ke perusahaan hanya ingin mencari informasi dari teman-teman sampai saat ini. Ternyata dari 230 orang pekerja yang direkrut kembali oleh pihak perusahaan statusnya menjadi karyawan kontrak, tidak ada surat perjanjian secara tertulis dari pihak manajemen, jadi hanya secara lisan. Kemudian gajinya ada yang Rp 880.000,- sebulan dan ada yang Rp 990.000,- dengan jam kerja 12 jam, tidak ada tunjangan yang diberikan bahkan untuk fasilitas makanpun tidak diberikan. Jadi gaji Rp 990.000,- dan Rp 880.000,- adalah menjadi penghasilan kotor;
- Bahwa sampai dengan tanggal 23 Maret 2004, ada teman yang mengatakan bahwa ada 180 orang yang masih bertahan karena mereka hanya ingin mengetahui seperti apa sebenarnya. Kalau menurut mereka dengan gaji Rp. 990.000,- memang tidak cukup karena mereka punya anak, biaya sekolah, bayar kontrakan, bahkan untuk makan sehari-hari saja tidak cukup, karena anak mereka ada yang sekolah di SMP, SMA, dan rata-rata suami istri bekerja di situ;
- Bahwa serikat pekerja menuntut kenaikan upah kepada perusahaan karena setiap tahun kebutuhan ekonomi jelas semakin meningkat, semakin tinggi, harga-harga semakin melambung, tetapi kalau dengan penghasilan yang seperti itu secara otomatis juga tidak cukup. Kemudian karena teman-teman rata-rata sudah lama bekerja disana sekitar 10 tahun sampai 20 tahun. Jadi sudah tidak sepantasnya lagi harus mengikuti UMK gaji yang ditentukan untuk di bawah 1 tahun.
- Bahwa Saksi menerima gaji terakhir sebesar Rp 2.380.000,- sudah termasuk tunjangan, uang makan dan sebagainya, dengan masa kerja 14 tahun;
- Bahwa UMK maksudnya Upah Minimum Kota atau Provinsi, kalau di Tangerang sebesar Rp 660.000,-;
- Bahwa teman-teman memilih untuk di-PHK karena sudah mendengar informasi pada waktu negosiasi dengan pihak manajemen yang baru Bapak Erik Wijaya, bahwa akan melakukan sistem kerja kontrak. Jadi nanti semakin tidak jelas karena semua fasilitas akan hilang dan statusnya juga semakin tidak jelas. Sehingga akan lebih menguntungkan ketika menggunakan tenaga kerja kontrak;
- Bahwa keuntungan Saksi mengundurkan diri, yang jelas akan mendapat satu kali PMTK, tetapi kalau nanti dijadikan tenaga kontrak tidak akan mendapatkan apa-apa. Hal ini dilakukan karena terpaksa dan tidak ada pilihan lain, tetapi setelah itu sebagian teman-teman memilih bekerja lagi karena jadi pengangguran tidak enak, tidak dapat penghasilan, sementara kebutuhan terus bertambah, sehingga mau tidak mau tawaran kerja kontrak akhirnya mereka terima;
- Bahwa selain karena terpaksa oleh keadaan juga karena dari segi usia saja sudah tidak mungkin bekerja di tempat lain, sementara pelamar-pelamar banyak yang masih



muda. Kemudian dari segi ekonomi yang jelas bagi suami istri yang bekerja dan sekarang ter-PHK tidak mungkin mereka dua-duanya akan menganggur;

- Bahwa teman-teman yang bekerja lagi dengan kondisi yang baru keadaannya jadi lebih buruk, justru yang dikeluhkan karena anak-anak mereka menjadi tidak terawat karena bekerja seharian penuh bahkan sampai malam, berangkat pagi pulang malam, dan akhirnya banyak yang memutuskan untuk mengundurkan diri terutama bagi yang istrinya bekerja disitu, terpaksa istrinya mengundurkan diri untuk mengurus anaknya;
- Bahwa masalah UU Ketenagakerjaan, Saksi tahu dengan adanya kasus ketika memutuskan untuk tidak bergabung dengan perusahaan dengan kompensasi satu kali PMTK yang diterima, kemudian boleh melakukan pekerja kontrak meskipun dalam keadaannya pekerjaan tersebut tidak dapat dikontrakkan karena sifatnya tertentu, tidak ada habisnya;
- Bahwa yang jelas UU Ketenagakerjaan tersebut sudah diundangkan dan sudah di sahkan dan di legalkan oleh pemerintah yang sebenarnya membuat pekerja yang tadinya sebagai pekerja tetap menjadi pekerja kontrak. Artinya sah bagi pemerintah karena sudah di legalkan, tetapi sebagai pekerja menderita karena menjadi tidak jelas nasibnya, ke depannya menjadi terkatung-katung, bukan untuk menanggulangi pengangguran melainkan hanya merupakan suatu rotasi saja.

Saat ini Saksi yang menganggur, sementara teman-teman yang bekerja, suatu saat gantian, teman-teman yang menganggur Saksi yang bekerja;

- Bahwa PT. Chiquita memang berdasarkan undang-undang, tetapi ketika bicara tentang kenaikan upah pun mereka langsung mengatakan tidak ada, jadi tidak perlu naik upah. Kemudian mereka langsung menggunakan tentang kompensasi PHK kalau tidak bergabung dengan pemilik baru dan mendapat satu kali PMTK. Di PT. Chiquita sudah memberlakukan, akhirnya yang 502 orang menjadi terlantar, menjadi tidak jelas nasibnya karena 200 orang bekerja sementara yang lainnya menjadi pengangguran;
- Bahwa pengertian pailit adalah tidak ada order, tidak bisa bekerja, tidak produksi, tetapi yang menyatakan pailit adalah pernyataan dari perusahaan sendiri, sehingga perusahaan akan mengadakan efisiensi;

Perusahaan saat itu belum bicara tentang sistemnya bagaimana melakukan efisiensi, tetapi yang jelas hanya akan menggunakan tenaga kerja 300 orang;

- Bahwa dengan adanya efisiensi yang 200 orang, berarti masih ada 300 orang teman-teman yang harus tetap bekerja dengan menggunakan sistem kerja baru yaitu kerja kontrak, karena kalau hanya 300 orang saja yang dipakai kembali dengan sistem kontrak tetapi tidak akan mendapatkan kompensasi apa-apa, masa kerja hilang, kemudian yang 200 orang akan mendapatkan kompensasi satu kali PMTK, pertimbangannya dari pada nanti 300 orang yang semakin tidak jelas nasibnya, kemudian sepakat untuk tidak bergabung dengan pemilik baru dengan kompensasi satu kali PMTK, akhirnya 502 orang semuanya mengundurkan diri;
- Bahwa dengan diadakan PHK secara massal, dan semua telah sepakat waktu itu untuk menerima kompensasi satu kali PMTK, dan kemudian dipenuhi pada tanggal 4 April 2003 semua dibayar;
- Bahwa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada yang dilanggar, karena semua sudah legal, tetapi menjadi persoalan ketika teman-teman menjadi pekerja kontrak;
- Bahwa Saksi mulai bekerja pertama pada umur 16 tahun dan menjadi Serikat Pekerja;
- Bahwa masalah PHK sempat ditawarkan dari pihak manajemen, akhirnya kami semua mengambil keputusan bahwa harus menerima dengan terpaksa, karena sebenarnya masih ingin bekerja;
- Bahwa alasan efisiensi, karena memang ada aturannya untuk bisa memperlakukan tenaga kerja kontrak, karena yang dipegang selalu UU Ketenagakerjaan, sudah sah dan sudah bisa dipakai, juga tidak salah kalau dilakukan karena secara legal memang sudah sah dan boleh dipakai, tetapi akhirnya karyawan yang menjadi menderita;

- Bahwa dari 502 orang karyawan yang sampai sekarang masih bekerja dengan mengikuti sistem tenaga kerja kontrak adalah 180 orang, semua karyawan lama ditawarkan untuk membuat lamaran baru, kemudian ada 230 orang yang bekerja tetapi teman-teman Saksi ada 180 orang yang bekerja di sana;
  - Bahwa dari manajemen baru memang sengaja akan memberlakukan UU Ketenagakerjaan tersebut dengan sistem kontraknya, kalau efisiensi tidak mungkin meskipun menerima tenaga kerja baru lagi, artinya mereka langsung pekerja tetap, tidak ada perjanjian kerja kontrak hanya secara lisan;
  - Bahwa Saksi adalah Ketua Organisasi Serikat Pekerja di PT. Chiquita, dari 502 orang dipimpin oleh serikat pekerja termasuk Saksi melakukan perundingan untuk memutuskan lebih baik PHK dengan satu kali PMTK, tidak ada advokat atau pengacara yang mendampingi. PMTK adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja, mengenai pesangon;
  - Bahwa Saksi tahu pada waktu memutuskan untuk PHK mengenai Pasal 156 ayat (1), (2) dan (3) dan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, tetapi itu tidak mutlak keputusan Saksi, karena telah berunding dengan 502 orang teman-teman untuk menerima, Saksi hanya menyampaikan hasil perundingan tersebut;
  - Bahwa di PT. Chiquita sebelumnya pernah dilakukan sosialisasi terhadap UU Ketenagakerjaan, tetapi tidak sampai mendetil, hanya diberitahu bahwa UU Ketenagakerjaan tersebut sudah di sahkan dan sudah mulai berlaku, kemudian teman-teman pengurus juga semua mendapat kopinya, tetapi sosialisasi dari Depnaker belum ada sama sekali bahkan sampai sekarang belum ada;
  - Bahwa Saksi dan teman-teman yang 502 orang tidak merasa terprovokasi oleh pihak-pihak tertentu;
  - Bahwa UU Ketenagakerjaan memang secara legalitas sudah sah dan memang harus diberlakukan, tetapi bagi karyawan merasa dirugikan. Tentang kompensasi atau pesangon yang 9 bulan upah untuk masa kerja 7 – 8 tahun ke atas, sementara kalau sebagai pekerja kontrak, bagaimana bisa mendapatkan yang 9 bulan dan hal itu yang menjadi persoalan yang sangat berat karena kontrak selesai 3 bulan, sehingga tidak mungkin mereka akan mendapatkan pesangon. Jadi hal itu hanya sebuah iming-iming saja;
  - Bahwa selama 14 tahun bekerja di perusahaan tersebut, yang lebih menguntungkan Saksi adalah peraturan perundang-undangan yang lama daripada UU Ketenagakerjaan karena tentang pekerja kontrak disebutkan dengan jelas, pekerjaannya yang tidak menentu itu jelas, jadi jenis pekerjaannya diatur secara jelas; Kalau sekarang, berhubung sudah dilegalkan maka pekerjaan pabrik produksinya rutinitas. Jadi setiap harinya seperti itu produksinya, tidak ada habisnya. Itulah yang menjadi persoalan sehingga lebih baik peraturan yang lama karena disitu tidak ada jenis pekerja kontrak, setelah masa percobaan selama 3 bulan mereka langsung menjadi pegawai tetap, tetapi kalau di dalam UU Ketenagakerjaan disitu dapat melakukan sistem kerja kontrak untuk siapa pun;
  - Bahwa perbedaan antara peraturan perundang-undangan yang lama dengan yang baru (UU Ketenagakerjaan) antara lain masalah standar minimum pekerja, di dalam ketentuan peraturan yang lama kalau ada persoalan perburuhan dapat dibicarakan di tingkat tripartit sampai ke P-4D dan P-4P. Sedangkan dengan adanya UU Ketenagakerjaan tersebut tidak dapat diwakilkan oleh serikat pekerjaanya tetapi harus menggunakan pengacara, ini yang menjadi persoalan, bagaimana harus membayar pengacara karena tidak mungkin mutlak mau sukarela, sementara untuk hidup sehari-hari saja sudah sulit, padahal kalau dengan peraturan yang lama dapat didampingi oleh serikat pekerja;
2. LULUK SETYOWATI, telah memberikan keterangan di bawah sumpah sesuai dengan apa yang dilihat, didengar dan dialami sendiri, yang pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa pekerjaan Saksi adalah sebagai operator di bagian produksi di CV. Lengtut yang beralamat di Sewan, Tangerang yang memproduksi penyamakan kulit, yaitu kulit domba dan kulit kambing;

- Bahwa Saksi telah bekerja kurang lebih 5 tahun dan sebagai Ketua Serikat Buruh di perusahaan tersebut yang umurnya baru 1 tahun, tetapi sekarang Saksi sedang mengalami proses PHK;
- Bahwa awal mulanya terjadi PHK tersebut sebenarnya sudah lama dirancang, sejak setahun - dua tahun yang lalu telah ada indikasi untuk membuat seluruh karyawan menjadi pekerja kontrak. Setahun yang lalu pekerjaan di tekan sebanyak mungkin, orang dikeluarkan dengan PHK yang sangat kecil bahkan orang hamil dikeluarkan hanya dianggap kurang efisien dalam kerja. Kemudian serikat buruh melakukan demo, setelah demo kembali masuk dengan pemikiran masuk kerja lagi;

Itulah awalnya ada serikat pekerja, dan meminta ke perusahaan seperti uang makan, uang transport karena memang belum diberikan kemudian perusahaan memberi penawaran, bagaimana kalau langsung membuat PKB. Serikat Pekerja tahu bahwa itu adalah permainan tetapi diikuti dulu, jadi membuat PKB. Proses PKB selama 3 bulan dan selama 3 bulan walaupun PKB belum ditandatangani, perusahaan telah melakukan apa yang ada di dalam PKB yaitu uang makan dan uang transport telah diberikan;

Beberapa peraturan yang tertuang di dalam PKB walaupun belum ditandatangani tetapi sudah diberikan, sudah dilakukan. Tiga bulan kemudian PKB sudah selesai tinggal penandatanganan. Pada waktu pembuatan PKB telah menjadi kesepakatan bahwa ada 60 orang untuk pekerja kontrak hendak dijadikan pekerja tetap, sebab sudah tiga tahun dikontrak-kontrak terus seperti itu;

Perusahaan menolak adanya penandatanganan isi PKB bahkan surat kuasa yang diberikan kepada beberapa Manajer yang dipercaya untuk membuat PKB dicabut.

Dalam undang-undang hal itu tidak dibenarkan, sebab pencabutan surat kuasa hanya bisa dilakukan pada saat proses bukan setelah semuanya selesai;

Surat Kuasa dicabut, dalam pemikirannya bahwa kalau surat kuasa telah dicabut maka semua isi PKB, semua perjanjian yang berkenaan dengan PKB menjadi batal, maka saat itu juga perusahaan mem-PHK 60 orang tersebut pada saat gaji. Jadi teman-teman 10 atau 5 menit sebelum bel diberikan 2 amplop, yaitu satu amplop gaji dan satu amplop PHK. Saat itulah teman-teman marah karena di-PHK tanpa diberi pesangon sama sekali;

Jadi inilah PHK pertama, adanya PKB yang dicabut surat kuasanya, adanya 60 orang yang di-PHK. Kemudian para pengurus diletakkan dalam satu lokasi produksi, memproduksi 2 kulit yaitu kulit domba dan kambing. Kalau untuk kulit yang dibuat tas, sepatu nilainya tinggi dibanding yang dibuat sarung tangan.

Memang ada rencana produksi sarung tangan mau dihapus, kami disatukan dalam lokasi kerja tersebut selanjutnya adanya pencabutan uang makan dan uang transport, adanya peraturan yang lebih diperberat misalnya kalau terlambat 5 menit diberi surat peringatan 1, 2, 3. Jadi beberapa kesalahan kecil diperbesar dengan suatu tindakan diberikan surat peringatan, adanya gejolak diantara teman-teman, pada saat Ramadhan kalau sudah mendekati hari raya biasanya pekerjaan sudah mau menipis, tetapi ini bahkan makin banyak mengambil kulit-kulit untuk dikerjakan dan karyawan-karyawan baru makin diperbanyak. Hal yang lain adalah untuk minta tanda tangan PKB dilakukan dalam ke persidangan. Oleh karena ketidaknyamanan tersebut maka banyak tuntutan, akhirnya melakukan demo untuk menuntut 4 hal tentang PPH;

Jadi selama ini untuk THR kalau diatas Rp 1.000.000,- ada potongan untuk PPH, kalau baru diberikan Rp 600.000,- juga sudah dipotong dengan PPH, belum lagi gaji setiap bulannya cuma Rp 628.000,- di potong dengan PPH. Kemudian meminta supaya PPH dihapuskan dan permintaan yang lain tentang THR yang sesuai dengan undang-undang, tetapi bukan suatu permintaan yang besar;

Dua hari setelah melakukan demo, perusahaan me-lock out, selama seminggu perusahaan sama sekali tidak mau diajak bicara, walaupun hanya sekedar menanyakan apa sikap perusahaan;

- Bahwa demo telah dilakukan sesuai dengan prosedur yaitu seminggu sebelumnya sudah membuat surat demo ke Perusahaan, ke Kepolisian dan juga serikat;

- Bahwa Saksi statusnya pekerja tetap, prosentase karyawan sebelum demo adalah 70% kontrak yang sisanya adalah tetap dan sekarang hampir 90% kontrak, 10% tetap, pekerjaannya sama tidak ada perbedaan;
- Bahwa lock out dilakukan dua hari saat demo, lock out yang dilakukan oleh perusahaan adalah lock out manusia, padahal hal itu tidak benar seharusnya lock out produksi. Sebenarnya lock out manusia tidak ada, yang ada adalah mem PHK manusia, tetapi perusahaan melakukan lock out manusia, sesuatu yang tidak bisa sebenarnya;
- Bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang sehat, saat demo 2 hari kemudian di lock out, kami berusaha untuk masuk tetapi ditolak dengan keras bahkan gerbang atau pintu ditutup. Beberapa teman kontrak yang kerja disuruh tidur di pabrik, uang makan ditanggung oleh perusahaan. Kami sama sekali tidak dapat masuk ke perusahaan, jangkakan untuk masuk dan kerja, sebagai pengurus untuk berbicara saja susah;
- Bahwa tindakan serikat pekerja menanggapi lock out dari perusahaan adalah minta penjelasan pada perusahaan, paling tidak dengan cara damai tetapi perusahaan tidak mau tahu, akhirnya kita meminta bantuan pada serikat yaitu SPN untuk menjembatani. Mungkin dengan orang luar perusahaan bisa terbuka, nyatanya tidak bisa, kemudian Disnaker juga sudah turun tetapi malah tidak dihiraukan, terus kita ke persidangan dan sekarang sudah sampai di P-4P;
- Bahwa lock out diberikan oleh perusahaan dengan sebuah kertas, dan buktinya juga ada. Perusahaan menyatakan me-lock out dan di belakangnya ada nama-nama 182 orang, kemudian menyatakan 1 divisi ditutup termasuk di divisi Saksi dan pengurus serikat yang lain;
- Bahwa dilapangan yang di divisi tersebut ada 3 orang masih kerja yang memang orang-orang ahli, karena walaupun tanpa kami beberapa mesin masih bisa diperbaiki. Dua minggu kemudian, perusahaan membuka lowongan sehingga banyak yang masuk ke divisi tersebut dan lowongan bukan cuma siang atau pun pagi bahkan malam hari perusahaan membuka lowongan tersebut;
- Bahwa yang divisinya ditutup tersebut kebanyakan memang yang pekerja tetap, ada rotasi besar-besaran, jadi beberapa orang yang vocal, pengurus dan orang yang memang sudah lama ditempatkan di divisi tersebut, sementara yang kontrak di divisi yang lain. Dalam sehari ada mutasi 3 orang, 4 orang, karena tidak tahu isi suratnya sehingga kami ke personalia tanya mau di pindahkan kemana;
- Bahwa yang dirasakan Saksi di perusahaan CV. Lengtat Tangerang pada saat itu, perusahaan tidak melihat tentang kerja orang tetapi melihat orangnya. Di saat tidak suka orangnya bagaimana akan dikeluarkan, kalau dikeluarkan artinya mem-PHK dan berarti uang, sehingga kami diletakkan di tempat-tempat yang tidak kami sukai, misalnya saat ini di bagian packing, nanti di pindah ke suatu mesin yang panas, baru berapa lama atau sebulan di pindah lagi ke bagian kebersihan, setelah itu karena tidak masuk sehari atau ada kepentingan, di keluarkan. Hal-hal yang sangat mudah seperti itu diberikan pada pekerja kontrak yang seharusnya sudah menjadi pekerja tetap;
- Bahwa beberapa hal yang buruk tentang kesehatan, misalnya di penyamakan kulit, debunya banyak sekali dan tipis-tipis sekali, bahkan teman Saksi meninggal karena ada debu masuk ke lubang otak sehingga ada penyumbatan dan ada juga yang mengundurkan diri. Alat kesehatan yang diberikan oleh perusahaan Cuma masker dari kain, terlalu tipis sehingga ada debu yang masuk ke pernafasan, itupun kalau diminta, kalau tidak diminta seminggu kemudian baru diberikan, kemudian diberikan sapu tangan, padahal sapu tangan sama saja tidak bisa menahan debu;
- Bahwa satu tahun yang lalu memang belum ada Serikat, yang dituntut adalah uang makan, uang transport, dan biaya kesehatan, karena selama ini sakit apapun hanya diganti Rp 15.000,-, seharusnya ada suatu sistem yang dibuat misalnya kalau sakit di bayar sesuai dengan sakitnya;

- Bahwa memang ada Program Jamsostek tentang kematian, tetapi dapat diambil setelah 5 tahun atau mungkin kalau ada kematian, tentang kesehatan dan kecelakaan pada waktu itu tidak ada, setelah di demo barulah diberikan oleh perusahaan, sehingga dari pengalaman itulah kami membuat serikat pekerja;
- Bahwa pada saat itu semua 100% mengundurkan diri dan meminta PHK, dan memang perusahaan sudah siap mem-PHK semua. Kemudian Saksi berjuang karena pengusaha ingin menghapus semua karyawan dan dijadikan sebagai karyawan kontrak, teman-teman sudah tidak tahan akan keadaan pekerjaan maupun cara kerja pengusaha, semuanya ingin di-PHK. Saksi yakinkan kepada semua teman-teman bahwa kalau mengundurkan diri itu artinya pengecut, kalau kerja lagi yang menderita cuma kami, tetapi kalau di-PHK yang menderita anak dan istri. Biarlah kami yang menderita tetapi mereka masih terselamatkan. Saksi berjuang di dalam, memang sangat sulit karena Saksi berjuang sendiri, tetapi akhirnya mereka dapat masuk kerja lagi, itulah awalnya ada serikat;
- Bahwa pekerja di perusahaan tersebut ada yang kontrak dan tetap, kalau dalam prosentase yang tetap 30 – 40 % yang lainnya adalah kontrak, pada awalnya semuanya tetap hanya satu yang kontrak, kemudian memang ada penekanan-penekanan bagi karyawan yang dikontrak, akhirnya mereka keluar dari kepengurusan tetapi sebulan setelah pembentukan serikat, semuanya jadi karyawan tetap dan menjadi pengurus;
- Bahwa serikat pekerja terbentuk pada bulan Pebruari 2003, setelah itu ada tawaran dari Manajer untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pada waktu itu Saksi dipanggil oleh manajer di suatu tempat tertutup, dan mengatakan kepada Saksi “tolong jangan bilang ini dari manajer”. Maksudnya adalah seolah-olah serikat yang berjuang adanya PKB;
- Bahwa sebetulnya hal itu tidak mungkin, karena kami minta uang makan dan uang transport saja susah apalagi PKB. PKB isinya ada satu buku yang menyatakan suatu perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan karyawan, isinya bukan sekedar uang makan, uang transport, tetapi semua ada aturannya. Misalnya cara kerja, kapan masuk kerja, kapan pulang kerja, istirahat bagaimana, kalau si A itu melakukan pelanggaran apa yang dilakukan, kalau si B cuti bagaimana, semua ada aturannya. Apakah mereka mau diatur dengan cara seperti itu. Saksi juga merasa curiga di situ, tetapi kalau menolak artinya menolak sesuatu permainan yang sudah diketahui;
- Bahwa pada pertemuan pertama berlangsung lengkap, pihak pengusaha ada empat orang. Pertemuan kedua hanya dua orang, pertemuan ketiga dan selanjutnya hanya dua orang saja, hasilnya tiga bulan kemudian memang PKB terjadi;
- Bahwa selama PKB memang kami juga suka demo. Saksi berpikir kalau demo terbuka artinya membuka aib sendiri, karena ini masalah rumah tangga sendiri, cukup kami saja yang tahu. Akhirnya demo yang dilakukan di masa-masa PKB hanya menempel-nempel saja untuk menyatakan perasaan kami, maksudnya untuk menegur supaya pengusaha berundingnya yang benar. Hal ini sampai tiga kali dilakukan;
- Bahwa sebenarnya PKB adalah harga yang sudah sangat rendah. Kami menginginkan semua pekerja di situ adalah tetap, tetapi pengusaha mengatakan tidak bisa dan kami berpikir kalau semua minta tetap bisa menjadi tetap saat itu juga dan PHK saat itu juga. Pengusaha menawarkan bagaimana kalau untuk karyawan kontrak 30% dan kami setuju dari pada tidak sama sekali. Kemudian disusun nama-namanya, dari apa, dicari yang punya keahlian, yang sudah lama, yang kerjanya bagus. Kemudian yang 60 orang diambil dari pilihan antara perwakilan pengusaha dengan karyawan, kemudian kami tulis nama-namanya untuk dijadikan karyawan tetap;
- Bahwa yang mengusulkan PKB adalah pengusaha sendiri, pengusaha setuju, bahkan orang-orangnya juga pengusaha yang pilih karena memang bagus, setelah itu yang terjadi adalah setelah PKB sudah selesai dan tinggal tanda tangan, pengusaha mencabut surat kuasa dan 60 orang tersebut di-PHK, padahal PKB belum kami tanda tangan, dan ternyata surat kuasa dicabut, beberapa lama kemudian uang makan dan uang transport dicabut;

- Bahwa masalah 60 orang yang dikontrak kemudian menjadi tetap dan akhirnya di-PHK, pada waktu itu ada 4 orang teman datang dan mengatakan bagaimana ini, Saksi dan serikat pekerja mengatakan tunggu dulu, namun ada lagi yang mengadakan tentang PHK tersebut. Kemudian Saksi lihat di depan banyak karyawan yang ramai dengan mata merah dan penuh emosi. Mereka mengatakan ingin ke kantor. Pada waktu itu suasana sudah sangat sulit untuk dikendalikan, kalau Saksi menahan mereka bahaya. Jadi Saksi memberi mereka kebebasan, Saksi tahu mereka akan merusak tetapi kalau pun mereka merusak Saksi berada di antara mereka dan bisa menahan. Kalau mereka marah dan Saksi menahan, mereka akan merusak dan Saksi tidak bisa berbuat apa-apa;
- Bahwa sehari kemudian kami mengadakan dialog dengan personalia, kami didampingi oleh DPC SPN (Dewan Perwakilan Cabang Serikat Pekerja Nasional). Sebenarnya kami hanya ingin tahu bagaimana perusahaan mem-PHK orang, karena kalau di-PHK ada uang PHK nya, apa yang akan dilakukan oleh perusahaan. Nyatanya perusahaan bicaranya seolah-olah tidak tahu permasalahannya sehingga kami ke Disnaker;
- Bahwa saat itu tidak ada demo, setelah peristiwa tersebut baru ada rotasi karyawan maksudnya perpindahan besar-besaran dan beberapa karyawan yang baru sudah masuk dan yang ada berbagai gejolak, sehingga kami melakukan aksi demo tersebut seminggu setelah Lebaran yaitu tanggal 18 Desember 2003;
- Bahwa kami ke P-4 untuk kasus PHK yang 180 orang, karena setelah demo 2 hari, kita di lock out yaitu di-PHK. Lock out adalah penutupan suatu divisi kerja yaitu divisi sarung tangan, tetapi dalam pemahaman pengusaha, lock out adalah bagaimana cara untuk mem-PHK orang, karena sampai saat ini juga masih berpikiran bahwa kami mengundurkan diri, pengusaha tidak mem-PHK, pada saat Disnaker menyuruh kami untuk kerja lagi tetapi ternyata pengusaha malah merendahkan lembaga tersebut dengan menyatakan bahwa Disnaker terlalu cepat mengambil keputusan, kurang jernih dalam memahami suatu permasalahan;
- Bahwa Saksi tadinya di divisi sweeper yaitu memproduksi bahan-bahan untuk sepatu, tas dan macam-macam, kemudian di pindahkan ke glove. Jadi yang di lock out adalah divisi glove dan Saksi masih di divisi glove;
- Bahwa pengurus serikat pekerja saat ini ada 2 orang yang dipindah, lusanya ada lagi yang dipindah bahkan bukan hanya pengurus, beberapa orang lama juga di pindah, pemindahan-pemindahan tersebut dilakukan pada bulan Ramadhan;
- Bahwa lock out hanya 2 minggu, setelah itu banyak dan berjalan lagi. Kemudian perusahaan merekrut orang baru untuk di divisi glove yang diambil di sekitar perusahaan, Polisi dan orang-orang dalam yang bekerja disitu juga menjadi penyalur, kemudian ada beberapa staf ke desa juga menjadi penyalur kerja;
- Bahwa UU Ketenagakerjaan dalam kaitan kasus yang Saksi alami, adanya suatu aturan dari pekerja kontrak yang kurang jelas, terlalu umum, kurang terperinci, sehingga membuat pengusaha dapat mengambil celah-celahnya. Disitulah namanya penindasan, makanan dan kedholiman yang mereka lakukan dan mengatakan sudah wajar-wajar saja karena di undang-undang ada;
- Bahwa wajar-wajar saja maksudnya pada saat kami memperjuangkan teman kontrak, dalam UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa kontrak adalah sekian bulan, lebih dari itu akan menjadi orang tetap. Permainan yang dilakukan oleh pengusaha adalah 3 bulan kontrak, 1 bulan buruh lepas terus kontrak lagi-kontrak lagi, terus sampai 3 tahun. Itu artinya sebenarnya mereka menjadi orang tetap, tetapi dibuatnya seperti menjadi orang kontrak, sehingga hak-haknya seperti orang kontrak saja bukan orang tetap;
- Bahwa orang yang baru direkrut untuk divisi glove itu dikontrak selama 3 bulan, setelah itu diperpanjang lagi. Dikontrak-dikontrak-dilepas-dilepas-dikontrak, buruh lepas. Masalahnya kalau dikontrak terus akan terkena undang-undang karenanya harus menjadi orang tetap, jadi itu adalah permainan;

- Bahwa masalah orang yang baru direkrut, yang membuat kami demo 1 tahun yang lalu, karena semua teman-teman mengeluh kepada Saksi, waktu itu yang membuat mogok kerja bukan Saksi pemicunya, mereka bersatu untuk mogok kerja dan kalau sekarang mogok lagi, itu salah satu pemicunya;
- Bahwa sebenarnya kalau Saksi di-PHK harus diberikan pesangon, Saksi sedang dalam proses, mungkin bisa saja pengusaha tidak mau memberikan pesangon, tetapi negara punya undang-undang;
- Bahwa PKB adalah Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh karyawan dan pengusaha, karyawan diwakilkan oleh serikat pekerja, sementara pengusaha diwakilkan oleh manajer. Isi dari PKB adalah hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha;
- Bahwa di perusahaan tempat Saksi bekerja ada satu serikat pekerja yaitu SPN, pada waktu perundingan dari perjanjian tersebut ada hasilnya dan telah diketik rapi dan ada notulennya, tetapi perjanjian tersebut belum dicatatkan di Menteri Tenaga Kerja karena PKB sudah selesai semua tetapi belum ditanda tangan;
- Bahwa pengusaha kalau untuk berunding langsung dengan karyawan tidak punya waktu, sehingga pengusaha memberi kuasa kepada 3 orang manajer dan 1 orang personalia, tetapi sekarang surat kuasanya sudah dicabut;
- Bahwa demo disini dalam arti mogok kerja, kalau sebelumnya kami mengadakan mogok kerja, tetapi di depan mesin. Pada saat yang ke depannya mogok kerja terpaksa dengan cara langsung, sebab segala cara telah dilakukan, bahkan kami sempat dilaporkan ke Kepolisian hanya karena seperti itu;
- Bahwa sebenarnya yang merisaukan Saksi adalah keadaan yang serba ditekan;
- Bahwa tujuan mendirikan serikat pekerja, untuk Saksi pribadi adalah bahwa serikat dilakukan karena sebenarnya antara perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Kalau terjadi perselisihan karena kurang komunikasi. Jadi biarlah kami jadi jembatan di mana mereka berkomunikasi;
- Bahwa adanya perlakuan-perlakuan terhadap buruh yang kurang baik terjadi sebelum bulan April 2003, pada saat itu yang berlaku Undang-undang Perburuhan yang lama, dan menurut peraturan yang sebelumnya buruh sebenarnya tidak boleh diperlakukan seperti itu;
- Bahwa memang penyebabnya bukan karena undang-undang, tetapi manajer dan orang-orang tidak mau melaksanakan undang-undang tersebut. Memang semua tergantung orangnya, tetapi pada saat kami mengatakan "tidak sesuai dengan undang-undang", tetapi mana yang tidak sesuai atau mana yang akan diperjuangkan, kami tidak tahu karena undang-undangnya sudah bagus;
- Bahwa yang dipersoalkan oleh Pemohon tentang UU Ketenagakerjaan adalah untuk meninjau kembali apakah layak sebagai suatu undang-undang, apakah berselisihan dengan UUD 1945, apakah nafasnya memang adalah untuk kesejahteraan rakyat atautkah untuk kesejahteraan "yang berduit" atautkah karena apa;
- Bahwa adanya UU Ketenagakerjaan yang dirasakan Saksi dan para pekerja adalah hanya suatu tekanan, suatu kedholiman yang disahkan, yang dianggap dholim misalnya kontrak. Kontrak di undang-undang dikatakan bahwa masa kontrak adalah sekian bulan, juga dikatakan beberapa hal tentang uang lepas.  
Di situ perusahaan mengambil celah-celah dimana mereka bekerja, dimana mereka mendapatkan karyawan dengan harga yang sangat murah, tenaga yang bagus, kesetiaan, kerja yang lama sehingga dibuatnya kontrak 3 bulan, 1 bulan buruh lepas-kontrak lagi, kontrak lagi begitu seterusnya sampai 3 tahun;
- Bahwa dengan adanya UU Ketenagakerjaan, pekerja merasa dirugikan, karena undang-undang tersebut melegalkan apa yang dilakukan oleh pengusaha misalnya tentang kontrak, bahwa seseorang hanya boleh kontrak 2 kali, 2 hari setelah itu atau lebih dianggapnya sebagai buruh tetap, tetapi buruh tidak dirugikan, maksudnya dalam perusahaan tersebut dibuat kontrak 2 kali setelah itu dibuat lepas, setelah itu kontrak 2 kali lagi dan lepas lagi;

- Bahwa di perusahaan Saksi bekerja, dilaksanakan dalam waktu tidak terbatas dan bukan untuk waktu tertentu;
- Bahwa untuk membela kepentingan pekerja, selama ini memang dibela oleh seorang ahli hukum agar sesuai dengan hukum yang berlaku;

Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang terjadi dipersidangan cukup ditunjuk dalam Berita Acara Persidangan dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

### **PERTIMBANGAN HUKUM**

Menimbang bahwa maksud dan tujuan para Pemohon dalam permohonan a quo adalah sebagaimana disebutkan di atas;

Menimbang bahwa sebelum memasuki pokok perkara, Mahkamah harus terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah Mahkamah berwenang untuk mengadili dan memutus permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan;
2. Apakah para Pemohon memiliki hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya undang-undang dimaksud, sehingga para Pemohon memiliki kedudukan hukum (legal standing) untuk bertindak sebagai para Pemohon di hadapan Mahkamah;

Terhadap kedua hal dimaksud, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

#### **1. Kewenangan Mahkamah.**

Menimbang bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan : Mahkamah Konstitusi berwenang antara lain untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, hal tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang antara lain juga menyatakan bahwa Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;

Menimbang bahwa Pasal 50 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya menyatakan bahwa undang-undang yang dapat diuji adalah undang-undang yang diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945 yaitu setelah tanggal 19 Oktober 1999;

Menimbang bahwa UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan untuk diuji adalah undang-undang yang telah diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945, sehingga oleh karenanya Mahkamah berwenang untuk mengadili dan memutus permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan tersebut terhadap UUD 1945;

#### **2. Kedudukan Hukum (Legal Standing) Pemohon.**

Menimbang bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yang dapat berupa perorangan warga negara Indonesia, kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang, badan hukum publik atau privat, atau lembaga negara;

Menimbang bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional menurut penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945;

Menimbang bahwa dengan demikian seseorang atau suatu pihak untuk dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki legal standing di hadapan Mahkamah dalam permohonan pengujian undang-undang harus terlebih dahulu menjelaskan:

Pertama, kedudukannya dalam permohonan yang diajukan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003;

Kedua, kerugian konstitusional yang diderita dalam kualifikasi dimaksud, akibat berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujiannya;



Menimbang bahwa para Pemohon dalam permohonannya menyatakan bahwa para Pemohon sebanyak 37 orang adalah para pemimpin dan aktivis organisasi serikat buruh/pekerja yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat yang bergerak dan didirikan atas kepedulian untuk dapat memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja yang selama ini seringkali dipinggirkan nasibnya;

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan berupa akta-akta pendirian asosiasi, federasi atau organisasi buruh/pekerja, tidak ternyata bahwa organisasi-organisasi tersebut telah memperoleh kedudukan sebagai badan hukum menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sedang di lain pihak tidak ternyata pula bahwa UU Ketenagakerjaan secara khusus memberikan kedudukan atau standing bagi organisasi atau asosiasi-asosiasi serikat buruh untuk dapat mengajukan permohonan di hadapan Mahkamah untuk membela kepentingan hukum dan hak asasi para buruh sebagaimana dikenal dalam Undang-undang Lingkungan Hidup, akan tetapi sebagai perorangan atau kumpulan perorangan yang bertindak untuk diri sendiri maupun untuk para buruh yang tergabung dalam organisasi yang dipimpin para Pemohon, maka para Pemohon memenuhi kualifikasi sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) yaitu sebagai perorangan atau kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama;

Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan UU Ketenagakerjaan adalah Undang-undang Pokok Perburuhan yang mengatur segala sesuatu mengenai perburuhan dan hubungan perburuhan di Indonesia, yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung melalui peraturan-peraturan turunannya kepada semua buruh pekerja yang ada di Indonesia karena mempunyai kepentingan langsung dari pelaksanaan UU Ketenagakerjaan, yang oleh para Pemohon dipandang merugikan hak-hak konstitusional buruh atau pekerja yang diatur dalam UUD 1945 antara lain hak untuk berserikat, hak mogok dan hak untuk memperoleh perlindungan yang sama di depan hukum;

Menimbang bahwa berdasar uraian tersebut di atas dan memperhatikan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon memiliki kedudukan hukum (legal standing) untuk mengajukan permohonan ini, oleh karenanya Mahkamah harus mempertimbangkan pokok perkara sebagaimana diuraikan di bawah ini;

#### **Pokok Perkara**

Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan permohonan para Pemohon secara keseluruhan, terlebih dahulu harus menjadi perhatian bahwa meskipun tidak secara tegas dinyatakan, sesungguhnya para Pemohon telah mengajukan permohonan pengujian formil maupun pengujian materiil sekaligus, dan kemudian setelah menguraikan pengujian materiil terhadap beberapa pasal yang dimuat dalam UU Ketenagakerjaan dimaksud, pada akhirnya dalam petitum telah memohon agar Mahkamah menyatakan undang-undang a quo bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh karenanya agar dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang bahwa terhadap dalil-dalil para Pemohon yang diajukan secara umum tentang kecenderungan yang dilihat dalam pembentukan undang-undang a quo, yang lebih mengadopsi kepentingan pemilik modal nasional terutama internasional, serta tidak cukup mempertimbangkan dampak negatifnya terhadap buruh/pekerja Indonesia, sangat dipengaruhi ideologi neoliberalisme yang menekankan pasar bebas dan efisiensi.

Efisiensi dimaksud dicapai melalui strategi upah buruh murah dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel (flexible labour market), yang berakibat hilangnya keamanan kerja (job security) bagi buruh/pekerja, yang menyebabkan buruh/pekerja tetap menjadi buruh/pekerja kontrak yang berlangsung seumur hidup yang oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk perbudakan modern (modern form of slavery atau modern slavery), dan adanya tekanan dunia internasional melalui IMF melahirkan UU Ketenagakerjaan a quo, meskipun mendapat tentangan dari kaum buruh, dan lain-lain pernyataan yang tidak perlu dikutip seluruhnya, harus pula dipertimbangkan Mahkamah secara umum;

Menimbang bahwa dalam menguji UU Ketenagakerjaan yang diajukan para Pemohon terhadap UUD 1945 dengan melakukan penilaian dan penafsiran, harus juga memperhatikan kondisi-kondisi dinamis yang berubah bersama lingkungan strategis yang berkembang dalam perekonomian global, regional dan nasional serta kecenderungan (trend) dalam hubungan kerja industrial secara

internasional yang juga mempengaruhi perekonomian Indonesia terutama setelah terjadinya krisis ekonomi yang bersifat multi dimensional. Oleh karena itu, ketentuan-ketentuan dalam UUD 1945 serta undang-undang dan peraturan lainnya mau tidak mau mendapat pengaruh karena adanya perubahan nilai dan sistem di dunia, terutama sistem perekonomian yang cenderung lebih didasarkan pada sistem ekonomi pasar yang menekankan prinsip efisiensi;

Menimbang bahwa kemerosotan perekonomian Indonesia setelah krisis sejak tahun 1998 dan masuknya peran lembaga-lembaga keuangan internasional dalam proses pemulihan ekonomi telah menyebabkan Indonesia melakukan perubahan kebijakan ekonomi sedemikian rupa yang berkaitan dengan dana bantuan untuk penyelamatan ekonomi. Hal tersebut menyebabkan Indonesia semakin sulit menyusun kebijakan ekonomi yang berdasar sistem yang diatur dalam Pasal 33 UUD 1945, dan menyusun peraturan perundangan di bidang sosial ekonomi secara serasi dengan UUD 1945 menurut filosofi yang diletakkan founding fathers Indonesia. Merosotnya perekonomian dan menurunnya kegiatan investasi, serta sukarnya masuk investasi baru karena kondisi yang tidak kondusif, menimbulkan ketidakseimbangan penawaran dan permintaan (supply and demand) di bidang pasar tenaga kerja (labour market). Hal tersebut semakin memperkuat posisi tawar pengusaha dalam menentukan syarat-syarat yang dapat lebih menguntungkan kepentingan pengusaha dan merugikan kepentingan tenaga kerja/buruh;

Menimbang bahwa meskipun tidak dikehendaki, syarat-syarat kerja, upah dan perlindungan hukum yang berada di bawah standard internasional, gerakan dinamis investasi yang mencari host-country yang lebih menguntungkan yang dapat diberikan oleh negara-negara lain secara kompetitif di wilayah regional sekitar Indonesia, merupakan lingkungan strategis yang harus diperhitungkan. Menghadapi kompleksitas permasalahan seperti tergambar di atas menyebabkan kita tidak dapat bersikap hitamputih, melainkan harus menafsirkan hukum dan konstitusi di bidang ekonomi secara lebih dinamis dan kontekstual. Mahkamah berpendapat bahwa dalam ekonomi pasar, campur tangan pemerintah melalui kebijakan dan pengaturan ekonomi pasar (market economy) harus dilakukan seproporsional mungkin, sehingga cita-cita yang terkandung dalam Pasal 33 UUD 1945 tetap menjadi filosofi dan sistem norma dalam UUD sebagai the supreme law of the land, dari mana akan mengalir serangkaian aturan dan kebijakan yang serasi bagi sebesar-besar kemakmuran rakyat. Hal tersebut diartikan bahwa hukum pasar akan dipengaruhi secara proporsional untuk menghilangkan distorsi maupun kelemahan-kelemahan pasar dan dapat ditiadakan dengan tetap mempertimbangkan risiko yang akan dialami investor melalui insentif yang seimbang dan wajar;

Menimbang bahwa di sisi lain, aturan dan kebijakan tersebut harus tetap memberikan perlindungan hukum yang cukup bagi pekerja dan melakukan usaha peningkatan kesejahteraan. Penafsiran konstruktif demikian yang dapat mengedepankan susunan dan menghilangkan hambatan argumen hukum secara seimbang hanya dapat dilakukan jika dapat mengidentifikasi dan membedakan beragam dimensi kepentingan dan nilai-nilai yang sering berbenturan, yang dijamin dalam penilaian yang kompleks yang diharapkan membuat undang-undang yang ditafsirkan menjadi lebih baik secara keseluruhan;

#### **Pengujian Formil.**

Menimbang bahwa sebagaimana telah diutarakan, para Pemohon juga telah mengajukan permohonan pengujian formil dengan alasan-alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. UU Ketenagakerjaan telah disusun dengan melanggar prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut, yang terlihat dari fakta-fakta antara lain:
  - a. Tidak adanya “naskah akademis” yang memberi dasar pertimbangan ilmiah perlunya undang-undang a quo;
  - b. Penyusunan UU Ketenagakerjaan diwarnai kebohongan publik oleh DPR;
2. UU Ketenagakerjaan, sebagai satu dari “Paket 3 UU Perburuhan”, dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/ pekerja Indonesia;

Terhadap alasan-alasan permohonan dimaksud, Mahkamah akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa meskipun adanya naskah akademis penting untuk memberi dasar dan pertimbangan ilmiah bagi satu undang-undang yang dirancang agar tidak terjadi salah perhitungan

dan kesalahan logika, keberadaan naskah akademis bukanlah merupakan keharusan konstitusional dalam proses pembentukan undang-undang. Oleh karena itu, ketiadaan naskah akademis RUU Ketenagakerjaan bukanlah merupakan cacat hukum yang mengakibatkan batalnya undang-undang a quo sebagaimana didalilkan para Pemohon;

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang mengatakan ada kebohongan publik yang direkayasa oleh salah seorang anggota DPR, yaitu adanya Tim Kecil yang seolah-olah mewakili organisasi buruh yang turut serta melakukan konsultasi dalam penyusunan undang-undang a quo, jikapun benar, hal itu hanyalah menunjukkan bahwa proses penyusunan undang-undang tersebut kurang aspiratif, namun tidak dengan sendirinya menjadikan hal dimaksud bertentangan dengan prosedur pembentukan undang-undang menurut undang-undang dasar. Lagi pula, keikutsertaan masyarakat (stake holder) dalam memberi masukan kepada DPR sebagai sarana penyerap aspirasi masyarakat sudah dianggap ada dalam wujud penyampaian pendapat melalui demonstrasi-demonstrasi yang telah dilakukan buruh pada saat proses penyusunan undang-undang a quo, yang dapat dipandang sebagai penyerapan aspirasi kaum buruh;

Menimbang bahwa keterpautan kepentingan asing dalam pembuatan hukum satu negara yang dimasukkan melalui persuasi untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi pihak yang terkena dampak satu undang-undang, tidak dapat dikatakan merupakan campur tangan dalam kedaulatan satu negara, sepanjang kewenangan untuk membentuk undang-undang itu tetap dilakukan secara bebas dan independen oleh pembuat undang-undang, tanpa paksaan, tipu daya dan intervensi kekuatan secara langsung. Kepentingan modal asing wajar dipertimbangkan secara bebas dan mandiri oleh pembuat undang-undang dengan memperhatikan kepentingan nasional;

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa tidak terdapat cacat hukum secara prosedural yang menyebabkan UU Ketenagakerjaan batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga oleh karenanya, permohonan pengujian formil yang diajukan oleh para Pemohon harus ditolak;

#### **Pengujian Materil.**

Menimbang bahwa para Pemohon telah mendalilkan UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33, dan secara substansial lebih buruk dari undang-undang sebelumnya, dengan argumen-argumen yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Inti pokok UU Ketenagakerjaan adalah membuat mekanisme pasar bekerja sebebaskan-bebasnya dalam konteks perburuhan, di mana buruh dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di pasar tenaga kerja yang dipakai ketika perlu dan dibuang jika tidak menguntungkan lagi, nuansa protektif dan standar perlindungan buruh dalam hukum perburuhan semakin dikurangi dan buruh dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan modal, hal mana bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa: "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan";
2. UU Ketenagakerjaan dalam beberapa pasalnya memasung hak fundamental buruh/ pekerja dan serikat buruh/pekerja, bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, yaitu:
  - a. Pasal 119 UU Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan bahwa untuk melakukan perundingan pembuatan PKB serikat buruh atau pekerja harus dapat membuktikan bahwa serikat pekerja/buruh tersebut memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan bersangkutan, kalau tidak serikat buruh/pekerja harus mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini diartikan bahwa Pasal 119 undang-undang a quo memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan;
  - b. Pasal 120 UU Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/pekerja, maka yang berhak mewakili buruh dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut, jikalau tidak, dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 %. Dan jikalau

- tidak, seluruh serikat buruh/pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja;
- c. Pasal 121 UU Ketenagakerjaan, menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota, hal tersebut amat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru saja tumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian mana akan membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB;
  - d. Pasal 106 UU Ketenagakerjaan, mewajibkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh/pekerja atau lebih untuk membentuk “Lembaga Kerja Sama Bipartit”, yang terdiri dari wakil pengusaha dan buruh/pekerja yang difungsikan sebagai “Forum Komunikasi dan Konsultasi” hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan, hal tersebut sesungguhnya merupakan pengambil alihan peran dan tanggung jawab serikat buruh/pekerja untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kepentingan buruh dan anggotanya di lingkungan perusahaan, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945, dan keberadaannya yang bersifat wajib (compulsory) akan mengurangi secara signifikan peran dan fungsi serikat buruh/pekerja yang berakibat pada penurunan secara besar-besaran keanggotaan serikat buruh/pekerja;
  - e. Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang sistem kerja “pemborongan pekerjaan”, yang dikenal dengan istilah “outsourcing” telah menempatkan buruh sebagai faktor produksi semata, yang dengan mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi, sehingga komponen upah sebagai salah satu biaya (costs) bisa ditekan seminimal mungkin, padahal Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 mengatakan “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, yang diartikan bahwa perekonomian kita didasarkan atas demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, dengan mengutamakan kemakmuran rakyat”. Di sinilah “perbudakan modern” dan degradasi nilai manusia, buruh sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah undang-undang;
3. Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan : ”segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”, hal dimaksud bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Undang-undang a quo melegalisasi tindak pidana di luar pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 yang menentukan bahwa : “apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, sehingga dengan demikian mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana;
  4. UU Ketenagakerjaan secara substansial juga bertentangan dengan standard perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO), yang terlihat dalam beberapa hal berikut:
    - a. Pengaturan tentang mogok kerja dalam Pasal 137 - 145 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Konvensi ILO tentang hak fundamental buruh yang berkenaan dengan hak asasi atas kebebasan berseikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektif yang termaktub dalam Konvensi ILO No. 87 dan 98 yang telah

diratifikasi oleh Indonesia. ILO secara tegas menyatakan “hak mogok” adalah bagian yang tidak terpisahkan dari hak berorganisasi yang dilindungi konvensi ILO, dan dengan diterimanya konvensi tersebut berarti juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak berorganisasi buruh/pekerja, dan pemerintah tidak boleh menciptakan halangan apapun yang bersifat administratif maupun birokratis yang bisa mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat menikmati hak mogok. Hak mogok adalah hak essential bagi buruh dan organisasinya dalam memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosial buruh, dan kepentingan tersebut bukan hanya berarti memperoleh perbaikan kondisi kerja dan tuntutan kolektif dalam suatu hubungan kerja;

Pelanggaran terhadap hak mogok yang dijamin konvensi internasional terlihat dalam pasal-pasal a quo berikut:

- a. Pasal 137 undang-undang a quo menyatakan “mogok kerja sebagai hak dasar buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”; Pasal ini melanggar standar perburuhan internasional, karena membatasi alasan mogok hanya akibat “gagalnya suatu perundingan”, dan merupakan pembatasan terhadap hak mogok itu sendiri yang merupakan hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja. Pembatasan hak mogok dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan tersebut tidak saja membatasi kebebasan buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/pekerja untuk menggunakan hak mogok sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat dan berorganisasi serta menjalankan aktivitas serikat buruh dan organisasinya tetapi juga merupakan sebuah bentuk kontrol terhadap peran dan fungsi serikat buruh/serikat pekerja sebagai instrumen resmi buruh/pekerja untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraannya;
- b. Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menetapkan bahwa “pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum”, pasal ini melanggar standar perburuhan internasional dengan membatasi hak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan tidak dengan melanggar hukum;
- c. Pasal 186 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur sanksi pidana terhadap pelanggaran Pasal 138 ayat (1) dengan pidana maksimum 4 (empat) tahun penjara dan/atau denda Rp. 400 juta amat berat dan merupakan upaya untuk menghalangi dilaksanakannya hak asasi mogok kerja;
- d. Pasal 140 - 141 UU Ketenagakerjaan, juga melanggar standar perburuhan internasional karena pasal-pasal tersebut menetapkan tahapan prosedur administratif dan birokratis yang harus dilalui serikat buruh/pekerja untuk melaksanakan hak mogok, pemberitahuan selambat-lambatnya 7 hari sebelum mogok dilaksanakan dengan menyebut waktu mulai, tempat dan alasan mogok, yang justru menyebabkan buruh/pekerja tidak dimungkinkan untuk melaksanakan hak mogok;
- e. Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, tentang buruh perempuan yang bekerja malam (antara pukul 23.00-05.00) tidak boleh sedang hamil dan berusia di bawah 18 tahun, disediakan transportasi dan tambahan makan serta pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, bertentangan dengan ILO No. 111 karena hal ini menyebabkan buruh perempuan tidak memiliki kesempatan kerja yang sama seperti buruh laki-laki, serta cenderung telah bias gender karena mengaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila yang harus dijaga oleh pengusaha agar tidak terjadi;
- f. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika dan prosedural rancu di antara pasal-pasalnya serta banyak memberikan “cek kosong” kepada pemerintah sehingga cenderung executive heavy, karena untuk pelaksanaannya, UU Ketenagakerjaan memandatkan pembuatan 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, serta

memerintahkan pembentukan 3 lembaga baru yaitu Badan Koordinasi Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan (tingkat Nasional dan Daerah) dan Lembaga Kerjasama Tripartit (tingkat Nasional dan Daerah);

Pengaturan yang demikian memberikan kewenangan berlebihan kepada kekuasaan eksekutif yang sedang berkuasa, yang diartikan menyerahkan nasib buruh/pekerja pada kebijakan politik penguasa eksekutif, dengan peraturan pelaksanaan di bawah undang-undang yang dapat berubah-ubah sesuai kepentingan politik. Lagi pula Keputusan Menteri tidaklah termasuk dalam tata urutan perundang-undangan menurut Ketetapan MPR RI Nomor III Tahun 2000, karenanya Keputusan Menteri tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum;

- g. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika penyusunannya cenderung dibuat dengan banyak inkonsistensi dan saling bertolak belakang di antara pasal-pasal yang satu sama lain sehingga cenderung menjadi rancu;
- h. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft Undang-undang Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR RI pada tanggal 25 Februari 2003;

Menimbang bahwa setelah memperhatikan keterangan Pemerintah, DPR, Ahli, serta Saksi dan alat bukti yang diajukan, Mahkamah akan memberi pendapat sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan di bawah ini:

Para Pemohon telah mengutip Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sebagai salah satu norma pengujian terhadap UU Ketenagakerjaan, yang didalilkan memperlakukan buruh/pekerja semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan yang dapat dibuang apabila tidak menguntungkan lagi dengan menghapus nuansa protektif dan peran negara sebagai pelindung;

Menimbang bahwa sebagaimana diakui juga oleh para Pemohon bahwa UUD 1945 adalah juga merupakan cita-cita dan arah serta dasar kebijakan yang bersifat normatif, sehingga apabila menilai perlindungan dan peran negara sebagai pelindung dilihat tidak tegas tampak dalam UU Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan bahwa UU a quo harus merujuk kepada UUD 1945 yang artinya memperhitungkan pula keseimbangan berbagai kepentingan, khususnya kepentingan buruh dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar. Kepentingan pengusaha harus juga diakomodasi karena ketiadaan investasi justru akan menyebabkan berkurangnya lapangan kerja dan bertambahnya pengangguran yang pada gilirannya justru akan merugikan pihak buruh sendiri. Dalam kaitan ini Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 33 UUD 1945 tidak dapat dipahami sepenuhnya sebagai penolakan terhadap sistem ekonomi pasar, yang berarti mengharuskan negara melakukan campur tangan tatkala mekanisme ekonomi pasar mengalami distorsi;

Menimbang bahwa anggapan para Pemohon bahwa UU Ketenagakerjaan memandang buruh hanya sebagai komoditi, karena kecenderungan sistem outsourcing dalam pola pekerjaan yang juga dianggap sebagai modern slavery, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon tidak dapat membuktikan dasar dari dalil tersebut, karena dalam keseluruhan ketentuan undang-undang a quo tidak memuat aturan yang menunjuk pada hal yang didalilkan, meskipun benar bahwa pola outsourcing telah diatur secara khusus dalam Pasal 64 – 66 UU a quo;

Menimbang bahwa pengaturan outsourcing dalam Pasal 64 - 66 UU Ketenagakerjaan menjelaskan keberadaan dan batasan dari outsourcing tersebut sebagai bagian dari pekerjaan yang terpisah dari kegiatan utama yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung. Pelaksanaan pekerjaan tersebut diserahkan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya dengan perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Buruh/pekerja dimaksud tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sehingga hubungan kerja antara buruh/pekerja outsourcing adalah dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Menimbang bahwa perlindungan yang diberikan terhadap buruh outsourcing tampak dalam Pasal 66 ayat (1), (2) a, c dan ayat (4) yang berbunyi:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan

- langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadikan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan;
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66 undang-undang a quo, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem outsourcing merupakan modern slavery dalam proses produksi;

Menimbang bahwa akan tetapi terlepas dari uraian di atas, berdasarkan keterangan 2 (dua) orang saksi yang diajukan para Pemohon, telah nyata bagi Mahkamah bahwa praktek-praktek yang dilakukan pengusaha dalam hal terjadinya pengalihan usaha dan dalam keadaan lain ketika pengusaha ingin melakukan penghematan dengan segala daya upaya untuk menekan buruh/pekerja mengundurkan diri melalui lock-out perusahaan dengan kewajiban membayar pesangon yang minim, dan kemudian membuka kesempatan kerja atas dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang disebut saksi sebagai pekerja kontrak dengan syarat-syarat yang sangat merugikan pekerja/buruh, tampaknya pengawasan dan penegakan hukum dari yang berwenang tidak mampu melindungi buruh/pekerja dari praktek yang berlawanan dengan UU Ketenagakerjaan a quo. Terlepas dari adanya hak pekerja untuk memperoleh perlindungan secara hukum atas hak-haknya yang telah dijamin oleh UU Ketenagakerjaan, akan tetapi pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 55, Pasal 59 ayat (1), Pasal 61 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 62, Pasal 65 ayat (2) secara seimbang tidak diberikan sanksi pidana sebagai bentuk perlindungan hukum yang dapat memaksa pengusaha untuk memberikan hak-hak buruh yang menghilangkan kesempatan memperlakukan buruh/pekerja sebagaimana mestinya. Di pihak lain dalam Pasal 186 ditentukan sanksi bagi buruh yang melanggar Pasal 137 dan 138, diancam dengan pidana minimum 1 (satu) bulan dan maksimum 4 (empat) tahun penjara dan/atau denda minimum Rp. 10.000.000., maksimum Rp. 400.000.000,- sehingga dengan demikian Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 186 UU Ketenagakerjaan a quo bertentangan dengan UUD 1945, oleh karena sanksi-sanksi pidana dalam UU a quo bagi buruh/pekerja dipandang tidak proporsional dan berlebihan;

Menimbang bahwa Pasal 119, 120 dan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan ada di bawah Bab Ketujuh yang mengatur Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang dalam Pasal 118 secara logis ditentukan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan, sehingga oleh karenanya juga cukup wajar jika mitra-runding pengusaha dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimaksud sedapat-dapatnya mewakili mayoritas buruh/pekerja yang hak dan kepentingannya diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Mahkamah berpendapat aturan yang mensyaratkan satu serikat buruh/pekerja di perusahaan memperoleh hak untuk mewakili pekerja/buruh dalam perundingan

pembuatan Perjanjian Kerja Bersama apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, dan jikalau jumlah 50 % tidak tercapai, untuk dapat berunding serikat buruh/pekerja yang bersangkutan memerlukan dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja, yang akan dicapai oleh serikat buruh/pekerja melalui musyawarah dan mufakat di antara sesama buruh/pekerja, sedang jika serikat buruh/pekerja lebih dari satu dan tidak mencapai jumlah lebih dari 50%, dapat dilakukan koalisi di antara serikat buruh/pekerja di perusahaan tersebut untuk mewakili buruh dalam perundingan dengan pengusaha, dan jika hal inipun tidak dicapai tim perunding ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja. Aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 28E ayat (3).

Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota, dan sama sekali tidak cukup mendasar untuk dipandang bertentangan dengan UUD;

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan dibentuknya Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh atau lebih, yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan, tidak perlu ditafsirkan meniadakan hak organisasi buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh/pekerja, karena penunjukan unsur buruh/pekerja yang akan duduk dalam forum tersebut dilakukan secara demokratis, yang dapat ditarik setiap saat jika ternyata bukan kepentingan buruh yang dipertahankan dalam forum konsultasi dimaksud.

Oleh karenanya Mahkamah tidak melihat Pasal 106 tersebut bertentangan dengan UUD 1945;

Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang a quo bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa due process of law melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 tentang hal tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampurkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya;

Menimbang bahwa syarat-syarat yang ditetapkan untuk pelaksanaan hak buruh untuk mogok, baik syarat bahwa mogok dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137), ajakan mogok terhadap buruh saat mogok kerja berlangsung dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138) maupun syarat-syarat administratif tentang jangka waktu pemberitahuan dan lain-lain (Pasal 140 - 141), yang oleh para Pemohon dipandang bertentangan dengan standard perburuhan internasional (ILO), Mahkamah berpendapat, tidak terdapat ketidaksesuaiannya dengan standard perburuhan internasional. Hal tersebut disebabkan sejumlah



pembatasan juga dikenal dalam praktek yang disetujui ILO. Seandainya pun hal itu benar bertentangan dengan standard ILO -quod non- maka standard dan norma-norma yang demikian haruslah dilihat sebagai bagian dari standard dan norma yang berlaku di Indonesia melalui ukuran yang dikenal dalam UUD 1945. Hal itu disebabkan hak asasi tidak dipandang sebagai sesuatu yang berlaku mutlak. Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 menetapkan bahwa dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis;

Menimbang bahwa walaupun demikian jika dikaitkan dengan sanksi atas pelanggaran terhadap Pasal 137 dan 138 sebagaimana termuat di dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan yang juga telah dipertimbangkan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa sanksi dalam Pasal 186 tersebut tidak proporsional karena mereduksi hak mogok yang merupakan hak dasar buruh yang dijamin oleh UUD 1945 dalam rangka kebebasan menyatakan sikap [Pasal 28E ayat (2) dan ayat (3)] dan hak untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2)]. Pelaksanaan hak mogok yang melanggar persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus diatur secara proporsional;

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang memberi syarat-syarat tertentu bagi buruh perempuan yang bekerja malam, menurut Mahkamah justru memberi perlindungan yang perlu bagi buruh perempuan yang dipandang sesuai dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat di Indonesia, yang tidak harus dilihat dari adanya bias gender yang mengkaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila, melainkan tindakan yang perlu dilakukan menurut nilai-nilai yang dianut dalam masyarakat, hal tersebut sama sekali tidak relevan dikaitkan dengan sikap dan perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan;

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan dari segi sistematika dan prosedural terdapat kerancuan di antara pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, Mahkamah berpendapat bahwa hal demikian merupakan tafsiran dari para Pemohon, yang oleh Mahkamah tidak dilihat secara prinsipil mengandung inkonsistensi satu dengan yang lain dan tidak bertentangan dengan UUD 1945. Meskipun oleh Pemohon diakui bahwa undang-undang a quo memberi mandat kepada eksekutif untuk melaksanakan undang-undang a quo melalui 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, yang dapat diartikan tidak lengkapnya undang-undang dimaksud, keadaan tersebut tidak harus disimpulkan sebagai executive heavy, karena setiap peraturan dapat diuji keabsahannya terhadap aturan yang lebih tinggi.

Meskipun Ketetapan MPR Nomor III Tahun 2000 secara expresis verbiss tidak menyebut Keputusan Menteri dalam tata urutan perundang-undangan Indonesia, akan tetapi Pasal 4 ayat (2) Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut dan praktik ketatanegaraan di Indonesia, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan untuk menjalankan undang-undang, Keputusan Menteri yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum telah diterima dan diakui keberadaannya. Walaupun Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pada tanggal 22 Juni 2004, Pasal 56 UU a quo, menyatakan, "semua Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota, atau Keputusan Pejabat lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 54 yang sifatnya mengatur yang sudah ada sebelum undang-undang ini berlaku harus dibaca peraturan sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini";

Menimbang bahwa adanya dalil yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR R.I tanggal 25 Februari 2003, oleh Mahkamah dipandang tidak dapat dibuktikan secara sah oleh para Pemohon, sehingga harus dikesampingkan;

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat bahwa permohonan para Pemohon dapat dikabulkan untuk sebagian, yaitu sebagaimana akan disebut dalam amar putusan di bawah ini, dan akan menolak permohonan para Pemohon yang selebihnya, karena dipandang tidak cukup beralasan;

Memperhatikan Pasal 56 ayat (2), ayat (3) dan ayat (5) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;

#### **MENGADILI:**

Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;

Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Pasal 158;
- Pasal 159;
- Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”;
- Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...”;
- Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1)...”;
- Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...”;

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”;

Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”;

Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1) ...”;

dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...”

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas tentang pokok perkara dalam Sidang Pleno Rapat Permusyawaratan Hakim Konstitusi, telah mengambil putusan terhadap permohonan para Pemohon a quo dengan 2 (dua) orang Hakim Konstitusi mengajukan pendapat berbeda;

#### **PENDAPAT BERBEDA (DISSENTING OPINION).**

Hakim Konstitusi : Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S. dan

Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.

1. Sesungguhnya, setelah perubahan UUD 1945 (1999-2002), Konstitusi NKRI benar-benar merupakan konstitusi yang berbasiskan Hak Asasi Manusia (HAM) melalui 10 (sepuluh) pasal HAM yang tercantum dalam Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J, sehingga lebih memperkokoh paradigma bernegara, sebagaimana dikehendaki oleh Pembukaan UUD 1945;
2. Akan tetapi, sungguh disesalkan bahwa pembaharuan undang-undang di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) justru kurang ramah kemanusiaan dan kurang memberi pengayoman (proteksi), khususnya terhadap buruh/tenaga kerja, seperti ditunjukkan oleh berbagai kebijakan yang tercantum dalam undang-undang a quo, antara lain:
  - Kebijakan “outsourcing” yang tercantum dalam Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-downgrading-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945;
  - Kebijakan yang tercantum dalam Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, dan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan yang intinya memperberat persyaratan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi serikat buruh/serikat pekerja, merupakan kebijakan terselubung guna mengurangi hak buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya dan mereduksi hakikat kebebasan berserikat/berorganisasi bagi buruh/pekerja seperti yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945;

- Kebijakan prosedural administratif mengenai mogok kerja yang cenderung mereduksi makna mogok kerja sebagai hak dasar buruh/pekerja seperti yang tercantum dalam Pasal 137 sampai 140 UU Ketenagakerjaan. Sebagai contoh ketentuan tentang kewajiban pemberitahuan secara tertulis bagi buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja dalam tenggang waktu sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pada hakikatnya merupakan pengekangan hak dasar universal perjuangan buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja (vide Pasal 140 UU Ketenagakerjaan);
3. Selain hal-hal yang bersifat substansial seperti tersebut di atas (uji materiil UU Ketenagakerjaan), kiranya dari sudut pengujian formil perlu dipertimbangkan kemungkinan untuk dikabulkan. UUD 1945 memang tidak memuat secara rinci prosedur (tata cara) pembentukan sebuah undang-undang, karena akan diatur lebih lanjut dengan undang-undang (vide Pasal 22A UUD 1945). Undang-undang yang dimaksud adalah Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baru diundangkan pada tanggal 22 Juni 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389), sehingga belum dapat dijadikan dasar hukum prosedur pembentukan UU Ketenagakerjaan yang diundangkan pada tahun 2003. Tetapi seyogyanya untuk menilai apakah prosedur pembentukan UU Ketenagakerjaan sesuai atau tidak dengan ketentuan UUD 1945, perlu menyimak berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada pada waktu itu, seperti ketentuan dalam Algemene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesie (AB, Stb.1847: 23), Undang-undang Nomor 2 Tahun 1999 tentang Susduk MPR, DPR, dan DPRD yang lahir atas perintah UUD 1945 yang kemudian juga memerintahkan pengaturan lebih lanjut dalam Peraturan Tata Tertib DPR (yang memuat ketentuan tentang naskah akademik), dan Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 jo Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1999. Selain itu, juga harus memperhatikan asas-asas umum peraturan perundang-undangan yang baik, yaitu asas tujuan yang jelas, asas lembaga yang tepat, asas perlunya pengaturan, dan asas dapat dilaksanakan, yang ternyata kemudian asas-asas tersebut diadopsi oleh Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 dan bahkan ditambah antara lain dengan asas keadilan dan pengayoman (vide Pasal 5 dan Pasal 6);
  4. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka seharusnya yang dikabulkan dari permohonan a quo lebih banyak dari pada sekedar yang disebutkan dalam amar putusan Mahkamah;
- Demikianlah diputuskan dalam Rapat Pleno Permasyarakatan Hakim Konstitusi pada hari Selasa, tanggal 26 Oktober 2004, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi yang terbuka untuk umum pada hari ini, Kamis tanggal 28 Oktober 2004, oleh kami Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H selaku Ketua merangkap anggota dan didampingi oleh Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H., Prof. H.A.S. Natabaya, S.H., LLM., Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S., H. Achmad Roestandi, S.H., Dr. Harjono, S.H., MCL., I Dewa Gede Palguna, S.H., M.H., Maruarar Siahaan, S.H., Soedarsono, S.H. masing-masing sebagai Anggota dan dibantu oleh Triyono Edy Budhiarto, S.H. sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Para Pemohon/ Kuasanya, beserta wakil dari Pemerintah;

Ketua,

Ttd.

Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H.

Anggota-anggota,

Ttd.

Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.

Ttd.

Prof. H.A. Mukthie Fadjar, S.H.,MS.

Ttd.

Prof. H.A.S. Natabaya, S.H., LLM.

Ttd.

H. Achmad Roestandi, S.H.

Ttd.

Dr. Harjono, S.H., MCL.

Ttd.

Maruarar Siahaan, S.H.

Ttd.

I Dewa Gede Palguna, S.H.,M.H.

Ttd.

Soedarsono, S.H.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Triyono Edy Budhiarto, S.H.