

Konstitusionalitas UU Ketenagakerjaan: Pengaruhnya terhadap Hubungan Industrial

Luthfi Widagdo Eddyono

Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, Mahkamah Konstitusi RI

Abstrak

Sejak keberadaan Mahkamah Konstitusi, terjadi penguatan prinsip checks and balances antarlembaga negara di Indonesia, khususnya antara legislatif dan yudikatif. Eksistensi Mahkamah Konstitusi juga menjadi ajang bagi warga negara untuk “menggugat” norma dalam UU yang dianggap bertentangan dengan konstitusi dan melanggar hak konstitusionalnya. UU Ketenagakerjaan kenyataannya merupakan salah satu UU yang paling sering diuji konstitusionalitasnya oleh Mahkamah Konstitusi. Tulisan ini akan menguraikan dan mengkaji seluruh Putusan Mahkamah Konstitusi yang menguji UU Ketenagakerjaan di Indonesia sejak 2003 hingga 2018. Lebih lanjut, tulisan ini bermaksud untuk menganalisis pandangan Mahkamah Konstitusi sebagai *the role intrepretor of constitution* dengan menggunakan batu uji UUD 1945 dan penerapan putusannya.

Kata Kunci: UU Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi, Hubungan Industrial.

I. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)¹ merupakan salah satu Undang-undang yang paling banyak diuji di Mahkamah Konstitusi. Tercatat 26 perkara pengujian UU Ketenagakerjaan yang dilakukan sejak 2003 hingga 2018.² Hal tersebut membuktikan banyak pihak yang merasa relasi hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan tidak tepat dan kerap merugikan.

Mahkamah Konstitusi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, 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. Berdasarkan kewenangannya tersebut,

¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

² Putusan-putusan Mahkamah Konstitusi dapat diunduh pada www.mahkamahkonstitusi.go.id dan www.mkri.id.

dapat dikatakan bahwa Mahkamah Konstitusi kemudian menjadi pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*). Hal itu juga membawa konsekuensi Mahkamah Konstitusi berfungsi sebagai penafsir konstitusi (*the sole interpreter of the constitution*).³

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.

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.

Umumnya Pemohon dalam permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan kebanyakan adalah para pemimpin dan aktivis organisasi serikat buruh/pekerja, serta para buruh/pekerja sendiri yang merasa dipinggirkan nasibnya. Walaupun demikian terdapat pula para pelaku usaha yang mempermasalahkan aturan ketenagakerjaan.

Tulisan ini bermaksud untuk mengumpulkan berbagai putusan Mahkamah Konstitusi, dengan melakukan kategorisasi isu hukum yang terjadi. Hal ini akan sangat dibutuhkan untuk melakukan analisis terkait aturan hubungan industrial dan arah pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi dalam berbagai putusan-putusannya. Selain itu, tulisan ini akan menghimpun norma dalam putusan Mahkamah Konstitusi yang telah melakukan pengujian konstitusionalitas UU Ketenagakerjaan. Tulisan ini akan menjadi rujukan penting dalam mempermasalahkan konstitusionalitas UU Ketenagakerjaan ke depannya.

II. PEMBAHASAN

1. Kedudukan Hukum Buruh dan Organisasi Buruh Berperkara di Mahkamah Konstitusi

³ Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum yang Demokratis*, (Jakarta: Setjen dan Kepaniteraan MK RI, 2008), halaman 39.

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003 telah menyatakan bahwa "Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

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

Ketentuan tersebut dipertegas dalam penjelasannya, bahwa "Yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini menyatakan, bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk "hak konstitusional.

Oleh karena itu, menurut UU 24/2003, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai pihak Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (legal standing) dalam permohonan Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasan UU 24/2003 yang dianggapnya telah dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat dari berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

Bahwa mengenai batasan-batasan tentang kerugian konstitusional, Mahkamah Konstitusi telah memberikan pengertian dan batasan tentang kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003, harus memenuhi 5 (lima) syarat (vide Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 011/PUU-V/2007), yaitu sebagai berikut:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
- c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan

- aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Apabila kelima syarat tersebut tidak dipenuhi oleh Pemohon dalam mengajukan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945, maka Pemohon tidak memiliki kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai pihak Pemohon;

Dengan demikian, untuk memenuhi persyaratan kedudukan hukum (*legal standing*) buruh atau organisasi buruh bahkan perusahaan sesuai ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasannya UU 24/2003, juga harus memenuhi batasan kerugian konstitusional yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007, yang mana Putusan ini menjadi rujukan Mahkamah Konstitusi untuk menilai ada tidaknya kerugian konstitusional dalam Putusan Mahkamah Konstitusi.

2. Pandangan Umum Mahkamah Konstitusi Terhadap UU Ketenagakerjaan

Salah satu putusan Mahkamah Konstitusi terpenting adalah Putusan 012/PUU-I/2003. Putusan ini merupakan putusan pertama terkait dengan isu ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Putusan ini juga memuat pandangan umum Mahkamah Konstitusi terhadap UU Ketenagakerjaan yang menjadi preseden dan dirujuk dalam putusan-putusan setelahnya.

Pemohon perkara 012/PUU-I/2003 sempat mendalilkan bahwa adanya 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.⁴

Dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menyatakan 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.⁵

Menurut Mahkamah Konstitusi, 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.⁶

“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,

⁴ Baca lebih lanjut Putusan 012/PUU-I/2003 dalam www.mkri.id.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

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.”⁷

Di sisi lain, menurut Mahkamah Konstitusi, 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 dijalin dalam penilain yang kompleks yang diharapkan membuat undang-undang yang ditafsirkan menjadi lebih baik secara keseluruhan.⁸

Dalam rangka menjawab tuduhan Pemohon perkara 012/PUU-I/2003 bahwa ketiadaan naskah akademis UU Ketenagakerjaan dan kepentingan asing dalam penyusunan UU Ketenagakerjaa, Mahkamah Konstitusi memberi pertimbangan komprehensif. Menurut Mahkamah Konstitusi, 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

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

cacat hukum yang mengakibatkan batalnya undang-undang *a quo* sebagaimana didalilkan para Pemohon.⁹

Terhadap 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, menurut Mahkamah Konstitusi, 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.¹⁰

Hal penting lain terkait dengan keterpautan kepentingan asing dalam pembuatan hukum satu negara yang dimasukkan melalui persuasi untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi pihak yang terkena dampak satu undang-undang, menurut Mahkamah Konstitusi, tidaklah 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.¹¹

3. Konstitusionalitas UU Ketenagakerjaan

Dalam rangka memudahkan para pencari keadilan dan masyarakat untuk memahami putusan Mahkamah Konstitusi khususnya terkait dengan hubungan industrial, Mahkamah Konstitusi menerbitkan Anotasi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berikut adalah kompilasi Putusan Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan permohonan dan mengubah konten UU Ketenagakerjaan berdasarkan Anotasi yang disusun oleh Mahkamah Konstitusi.¹²

No.	Norma UU Ketenagakerjaan	Keterangan Putusan Mahkamah Konstitusi
-----	--------------------------	--

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

¹²

[https://mkri.id/public/content/infoumum/undang/pdf/Anotasi_71_Anotasi%20Ratu%20Nmr%2013%20%20tn%202003%20Ktnga%20krjaan%20-%20OK.pdf], diakses 1 April 2019.

1	Pasal 59 (7): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.	Sejak Rabu, 4 November 2015, sepanjang frasa "demi hukum", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundangundangan" berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014.
2	Pasal 65 (7): Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.	Sejak Selasa, 17 Januari 2012, sepanjang frasa "perjanjian kerja waktu tertentu", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
3	Pasal 65 (8): Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.	Sejak Rabu, 4 November 2015, sepanjang frasa "demi hukum", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ANOTASI 2018 vi kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan

		peraturan perundangundangan” berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014.
4	Pasal 66 (2): Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan lang-sung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;4	Sejak Selasa, 17 Januari 2012, sepanjang frasa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
5	Pasal 66 (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.	Sejak Rabu, 4 November 2015, sepanjang frasa “demi hukum”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berasarkan peraturan perundangundangan” berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014.
6	Pasal 90 (2): Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.	Sejak Kamis, 29 Desember 2016, sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015.
7	Pasal 95 (4): Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi	Sejak Kamis, 11 September 2014, bertentangan dengan UndangUndang

	berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.	Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis" berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.
8	Pasal 96: Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.	Sejak Kamis, 19 September 2013, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012.
9	Pasal 120 (1): Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.	Sejak Rabu, 10 November 2010, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009.
10	Pasal 120 (2): Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.	Sejak Rabu, 10 November 2010, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009.
11	Pasal 120 (3): Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.	Sejak Rabu, 10 November 2010, sepanjang frasa "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...", adalah konstitusional bersyarat (<i>conditionally constitutional</i>) sehingga berbunyi, para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-

		<p>masing serikat pekerja/serikat buruh”, dan. Dan dimaknai ”dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan; juga sepanjang frasa, ”Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...”, tidak dihapuskan, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/ PUU-VII/2009 sehingga ketentuan tersebut tidak dimaknai ”dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja buruh yang ada dalam perusahaan.</p>
12	<p>Pasal 153 (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. pekerja/buruh menikah; e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau</p>	<p>Sejak Kamis, 14 Desember 2017, sepanjang frasa ”kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.</p>

	ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;	
13	Pasal 155 (2):- Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.	Sejak Senin, 19 September 2011, sepanjang frasa "belum ditetapkan", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "belum berkekuatan hukum tetap" berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.
14	Pasal 158 (1): Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:...	Sejak Kamis, 28 Oktober 2004, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
15	Pasal 159: Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/ buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Sejak Kamis, 28 Oktober 2004, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
16	Pasal 160 (1): Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha , maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/ buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:..	Sejak Kamis, 28 Oktober 2004, sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha..." bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
17	Pasal 164 (3): Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan	Sejak Rabu, 20 Juni 2012, sepanjang frasa "perusahaan tutup", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu" berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

	uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	
18	Pasal 169 (1): Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: ... c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;	Sejak Senin, 16 Juli 2015, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu" berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011.
19	Pasal 170 Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.	Sejak Kamis, 28 Oktober 2004, sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1), ..." bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
20	Pasal 171 Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) , Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.	Sejak Kamis, 28 Oktober 2004, sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1)..." bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
21	Pasal 186 (1): Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak	Sejak Kamis, 28 Oktober 2004, sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)..." bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

	Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). (2): Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.	
--	--	--

Dari Anotasi tersebut, dapat disimpulkan 21 norma UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan konstitusi. Dari 21 norma tersebut terdapat perlakuan yang berbeda. Ada yang dibatalkan secara keseluruhan, sedangkan ada pula yang dinyatakan konstitusional bersyarat dan Mahkamah Konstitusi memberi penafsiran ulang atau tambahan.

4. Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi pada Hubungan Industrial

Dalam kenyataannya, beberapa putusan Mahkamah Konstitusi khususnya terkait hubungan industrial tidak dapat dilaksanakan. Hal ini terkait dengan tafsiran beragam terhadap putusan Mahkamah Konstitusi itu sendiri. Salah satunya adalah Putusan Mahkamah Konstitusi terkait Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, “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.”

Sejak Rabu, 4 November 2015, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014, sepanjang frasa “demi hukum”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “**Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundangundangan.**” Putusan Mahkamah Konstitusi ini dianggap multi intepretatif karena mempertanyakan sifat kekuatan hukum pengesahan dan ketidakpastian kewenangan Pengadilan Negeri dalam membuat pengesahan nota pemeriksaan. Ini adalah salah satu contoh saja.

Berdasarkan Indonesian Legal Roundtable dapat diketahui cukup banyak putusan Mahkamah Konstitusi yang tidak dilaksanakan. Indonesian Legal Roundtable memang melakukan “Riset Tentang Putusan Pengujian Undang-Undang oleh MK Pada 2003-2018”, khususnya pada putusan yang mengabulkan permohonan.

Pada pokoknya Indonesian Legal Roundtable menyimpulkan bahwa¹³:

1. Putusan pengujian undang-undang (PUU) Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan permohonan sebagian besar telah diketahui implementasinya, sedangkan sebagian kecil putusan lainnya belum diketahui bagaimana tindak lanjutnya. Dari implementasi putusan yang sudah diketahui tersebut, di antaranya terdapat putusan yang non implementatif.
2. Sebagian besar putusan implementatif tersebut artinya, secara formal prosedural putusan tersebut telah direspon dan ditindaklanjuti, baik dalam bentuk undang-undang maupun dalam bentuk lainnya. Kurang lebih terdapat 12 bentuk implementasi putusan PUU Mahkamah Konstitusi dalam bentuk peraturan/kebijakan/tindakan yang dikeluarkan atau dilakukan oleh masing-masing *addressant* putusan Mahkamah Konstitusi.
3. Sebagian implementasi putusan PUU Mahkamah Konstitusi, ditemukan tidak sejalan atau tidak sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi. Artinya, putusan PUU Mahkamah Konstitusi tidak serta merta dipatuhi sebagaimana maksud dalam pertimbangan dan amar putusan Mahkamah Konstitusi. Ketidakesesuaian atau ketidakpatuhan itu terjadi karena adanya penafsiran yang berbeda, independensi lembaga, dinamika yang berkembang, ketidakmampuan melaksanakan dan adanya penolakan.
4. Implementasi putusan PUU Mahkamah Konstitusi bersifat dinamis dan tidak tunggal. Tidak tunggal artinya, implementasi putusan MK terkadang diwujudkan tidak hanya dalam satu bentuk formal peraturan, tetapi beberapa peraturan/kebijakan/tindakan lainnya, sedangkan bersifat dinamis berarti implementasi putusan mengalami perkembangan perubahan kepatuhan. Semula putusan MK dipatuhi, namun kemudian diabaikan atau dilanggar. Dinamis dikarenakan pula putusan PUU Mahkamah Konstitusi terkadang terkait dengan putusan sebelumnya, yang bisa jadi kemudian diputus berbeda oleh putusan sesudahnya.
5. Belum adanya mekanisme atau *procedure* khusus untuk mengawal implementasi putusan Mahkamah Konstitusi, turut mendorong implementasi putusan menjadi tidak sesuai atau tidak sejalan dengan putusan PUU Mahkamah Konstitusi.

Putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang tidak dilaksanakan (*non executable*), dikaji oleh Indonesian Legal Roundtable disebabkan karena beberapa faktor seperti: (1) adanya penolakan; (2) didiamkan tidak ditindaklanjuti; (3) ketidakmampuan untuk menindaklanjuti sesuai putusan MK; (4) putusan MK multitafsir; (5) ditafsirkan berbeda dengan putusan MK; (6) independensi lembaga; (7) kurangnya sosialisasi putusan MK.¹⁴

III. PENUTUP

¹³ Lebih lengkapnya lihat hasil penelitian Indonesian Legal Roundtable yang berjudul "IMPLEMENTASI PUTUSAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG OLEH MAHKAMAH KONSTITUSI 2003-2018: A Baseline Research" (2019).

¹⁴ *Ibid.*

Keberadaan Mahkamah Konstitusi pasca reformasi konstitusi pada prinsipnya menjadi jalan keluar kebuntuan pelaku hubungan industrial yang merasa UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan hak konstitusional mereka. Walaupun demikian para pencari keadilan tersebut perlu memahami konstruksi kedudukan hukum ketika berperkara di Mahkamah Konstitusi.

Paling tidak dari puluhan perkara yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi terdapat 21 norma UU Ketenagakerjaan yang diubah berdasarkan perkara-perkara tersebut. Hal demikian dapat diketahui dari Anotasi UU Ketenagakerjaan yang disusun oleh Mahkamah Konstitusi untuk memberi informasi bagi para pelaku hubungan industrial.

Kenyataannya, ada putusan Mahkamah Konstitusi yang tidak dapat dilaksanakan. Hal ini disebabkan adanya penafsiran berbeda dari para pihak terkait putusan Mahkamah Konstitusi. Untuk itu, penulis merekomendasikan, pertama, perlu sosialisasi terhadap putusan Mahkamah Konstitusi untuk memastikan kehendak Putusan Mahkamah Konstitusi sesuai dengan penerapannya. Kedua, pembentuk Undang-undang perlu memikirkan upaya untuk merevisi UU Ketenagakerjaan, mengingat 21 norma yang telah berubah dalam UU Ketenagakerjaan urgen menjadi dorongan untuk revisi UU Ketenagakerjaan.

REFERENSI

Indonesian Legal Roundtable yang berjudul "IMPLEMENTASI PUTUSAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG OLEH MAHKAMAH KONSTITUSI 2003-2018: A Baseline Research" (2019).

Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum yang Demokratis*, Jakarta: Setjen dan Kepaniteraan MK RI, 2008.

Luthfi Widagdo Eddyono, *Memaknai Konstitusionalisme Indonesia*, Lampung, Aura Publishing, 2018.

Mahkamah Konstitusi, *Mengawal Daulat Rakyat; Laporan Tahunan Mahkamah Konstitusi 2018*, Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MKRI, Cetakan Pertama, Januari 2019.

[https://mkri.id/public/content/infoumum/undang/pdf/Anotasi_71_Anotasi%20Ratu%20Nmr%2013%20%20thn%202003%20Ktnga%20krjaan%20-%20OK.pdf], diakses 1 April 2019.

[www.mahkamahkonstitusi.go.id], diakses 1 April 2019.

[www.mkri.id], diakses 1 April 2019.