**IMPLIKASI YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
100/PUU-X/2012 ATAS PERMOHONAN UJI MATERIIL PASAL 96
UNDANG-UNDANG KETENGAKERJAAN TERKAIT DALUWARSA
PENUNTUTAN PEMBAYARAN UPAH PEKERJA**

**Heny Fitri Khumaidah, Dr. A. Rachmad Budiono,SH.MH, Ratih Dheviana
Puru H.T.,SH. LLM
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Email : henyo11@gmail.com**

ABSTRAK

Dalam putusan Mahkamah Konstitusi 100/PUU-X/2012 yang dimohonkan oleh Marten Boiliu pekerja PT. Shandy Putra Makmur bahwa Pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan mengikat. Upah merupakan hak konstitusional pekerja yang harus dilindungi dan dipenuhi. Sehingga berdasarkan putusan tersebut, pekerja dapat menuntut pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja kapan saja sejak timbulnya hak. Pasca Putusan tersebut, subjek hukum dan perbuatan hukum pekerja dan pengusaha sebelum putusan ini dianggap sah. Namun terhadap peraturan terkait yaitu Pasal 30 Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 sebagai pasal yang diadopsi oleh Pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Kata kunci : Implikasi Yuridis, Daluwarsa, Penuntutan Upah Pekerja

ABSTRACT

In the decision of the Constitutional Court 100 / PUU-X / 2012 filed by Marten Boiliu, the employees of PT. Shandy Putra Makmur in Article 96 of Law 13 of 2003 is declared contrary to the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945 and has no binding force. Workers' wage is a right that must be protected and fulfilled so that the prosecution can not be deleted though it has expired. Thus, workers can demand payment of wages and all payments arising from the employment relationship at any time since the onset of the right. However, the subject of law and the legal actions of workers and employers before the decision is considered valid. But the relevant rules, in Article 30 of Government Regulation 8 of 1981 is adopted article by article 96 of Law 13 of 2003 should be declared has no binding legal effect.

Keywords: Juridical Implication, Expiring, Prosecution of Workers' Wage

A. PENDAHULUAN

Dinamika persoalan hukum ketenagakerjaan terus berkembang. Pasal-pasal yang tertuang dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 sebagai pedoman pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia mengalami pengujian materiil di Mahkamah Konstitusi. Hal ini disebabkan undang-undang tersebut belum bisa menjamin keadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha sebagai pelaku dalam hubungan kerja. Bahkan, sampai saat ini sekitar 17 pasal 40 ayat yang telah diuji oleh Mahkamah Konstitusi.¹ Namun, Permohonan uji materiil ketentuan di dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 yang telah mencapai tahap pemeriksaan dan memperoleh putusan Mahkamah Konstitusi ada tujuh (7) putusan yang menyatakan bahwa ketentuan pasal dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 maupun berlaku bersyarat.²

Baru-baru ini pada tanggal 19 September 2013 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan nomor 100/PUU-X/2012 menjatuhkan putusan dalam perkara pengujian Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³ Uji materiil yang diajukan terhadap Pasal 96 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh pemohon yaitu Marten Boiliu yang merupakan satpam PT. Shandy Putra Makmur.⁴ Pasal 96 Undang-Undang 13 tahun 2003 menyatakan bahwa **“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”**.

Permohonan uji materiil pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 kepada Mahkamah Konstitusi diajukan oleh pemohon setelah mengalami

¹ Ady, Menakertrans: UU Ketenagakerjaan Layak Disempurnakan, 2012, (*online*), <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f5f61becb947/menakertrans--uu-ketenagakerjaan-layak-disempurnakan>, diakses (18 Maret 2014)

² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, 015/PUU-VII/2009, 37/PUU-IX/2011, 27/PUU-IX/2011, 19/PUU-IX/2011, 58/PUU-IX/2011, 100/PUU-X/2012

³ Lihat website Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php?page=web.Putusan&id=1&kat=1&cari=100%2Fpuu-x%2F2012>

⁴ Lihat Putusan MK 100/PUU-X/2012

pemutusan hubungan kerja berdasarkan Surat Keterangan berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009 bertanggal 2 Juli 2009 oleh PT. Sandhy Putra Makmur. Pemohon merasa bahwa hak-hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya pasal 96 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebab dengan adanya norma yang terkandung di dalam pasal 96 UU No 13 tahun 2003 PT Sandhy Putra Makmur di satu pihak diuntungkan karena lepas dari kewajiban membayar kekurangan upah yang seharusnya dibayarkan kepada pemohon, yaitu uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.⁵ Bahkan apabila pekerja/buruh baru menyadari adanya pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha tidak berdasarkan kebijakan upah minimum, pekerja/buruh setelah di-PHK tidak dapat menuntut karena norma yang terkandung di dalam pasal 96 Undang-Undang 13 tahun 2003.⁶

Upah merupakan hak pekerja yang mana telah tertuang dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Namun, dalam pembayaran upah jika tidak dipenuhi oleh pengusaha maka pekerja/buruh dapat melakukan penuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tersebut dengan jangka waktu 2 (dua) tahun setelah timbulnya hak. Namun jika telah melampaui jangka waktu tersebut pekerja/buruh tidak dapat menuntut pembayaran upah. Adanya kadaluwarsa dalam pembayaran upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja dalam penjelasan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

⁵ Berdasarkan pasal 59 ayat (1) huruf (b) jo ayat (4) dan ayat (7) UU No 13 tahun 2003 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun, Dari ketentuan ini maka jelas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara PT Sandhy Putra Makmur dengan pemohon beserta kawan-kawan adalah batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena Pemohon telah bekerja di PT SPM sejak 15 Mei 2002 sampai dengan di-PHK pada 2 Juli 2009 dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun lebih 1 (satu) bulan dan 17 (tujuh belas) hari. Oleh sebab itu pemohon beserta kawan-kawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagaimana di atur dalam pasal 163 ayat (2) jo pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁶ Setelah Pemohon Marten Boiliu sejak 2 Juli 2009 sampai dengan 11 Juni 2012, Pemohon, secara kronologis, mengalami hal-hal sebagai berikut, yaitu 1) Pemohon baru mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak yang dimulai dari perundingan bipartit dengan pihak PT SPM pada 11 Juni 2012, namun gagal, 2) dilanjutkan dengan mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan, 3) dan akan memasuki gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun dengan adanya ketentuan Pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat melakukan tuntutan mengenai pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak.

Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 Perlindungan Upah disebutkan cukup jelas. Namun menurut pendapat pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat⁷ dalam sidang perkara pengujian Undang-Undang 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan terkait pasal 96 tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum atas suatu keputusan atau penetapan sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat di pengadilan.

Akhirnya pada tanggal 19 September 2013 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan perkara Nomor 100/PUU-X/2012 yang dalam petitumnya menerangkan bahwa pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal ini berarti putusan tersebut mengabulkan permohonan pemohon Marten Boiliu. Sehingga pekerja/buruh dapat menuntut segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja kapan saja sejak timbulnya hak.

Dikeluarkannya putusan nomor 100/PUU-X/2012 ini mempunyai problematika dalam penerapannya. Sejak putusan ini dibacakan pada 19 September 2013 maka sejak itu pula pekerja/buruh dapat melakukan penuntutan pembayaran upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha. Putusan ini tidak memberikan batas baik bagi pekerja/buruh untuk menagih kekurangan pemenuhan hak-hak normatifnya kepada pengusaha. Hal ini akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial akibat banyaknya pekerja/buruh yang akan menuntut pemenuhan hak normatifnya. Bahkan bisa dipastikan jumlah pekerja yang melakukan penuntutan akan meningkat dengan dikeluarkannya putusan ini. Sehingga pelaku dalam perselisihan industrial harus bekerja ekstra dalam menyelesaikan perselisihan tersebut, dan bahkan diperlukan aturan pelaksana akibat dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini untuk meminimalisir perselisihan yang timbul antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Namun sampai saat ini masih belum ada aturan pelaksana yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

⁷ Pendapat Pemerintah dan DPR RI dalam sidang Pengujian Undang-Undang Pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selain itu, putusan mahkamah ini tidak menyatakan apakah upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja yang dahulu sebelum putusan ini dapat diajukan penuntutan pembayaran. Belum lagi pasal 30 Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang merupakan pasal yang diadopsi oleh pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apakah masih berlaku meskipun dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Mengingat pengujian peraturan dibawah Undang-Undang dilakukan oleh Mahkamah Agung. Dengan keadaan tersebut, dikhawatirkan pengusaha dapat berlindung dalam pasal 30 Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

B. MASALAH/ISU HUKUM

Bagaimana implikasi yuridis putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 atas permohonan uji materiil pasal 96 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait daluwarsa penuntutan pembayaran upah pekerja?

C. PEMBAHASAN

1. METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai peneliti adalah penelitian *yuridis normatif*, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.⁸ Peneliti menelaah bahan hukum primer, sekunder dan tersier untuk menjawab permasalahan yang difokuskan oleh peneliti dalam menganalisis putusan mahkamah konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 atas permohonan uji materiil pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait dengan daluwarsa penuntutan pembayaran upah pekerja/buruh.

1.2 Pendekatan Penelitian

⁸ Johny Ibrahim, **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia, Surabaya, 2005, hlm 295

Metode pedekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*statue approach*)⁹, yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh terkhusus tentang pengupahan.
- b. Pendekatan konsep (*conseptual approach*), yaitu penelitian dengan menelaah dan memahami konsep-konsep kadaluwarsa dan upah khususnya yang berkaitan dengan kadaluwarsa dalam penunutan pembayaran upah pekerja/buruh.¹⁰
- c. Pendekatan analisis (*analytical approach*), yaitu untuk mengetahui penerapan suatu ketentuan peraturan perundang-undangan dalam praktik dan putusan-putusan hakim. Hal ini terkait dengan dengan uji materiil pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dalam putusan mahkamah konstitusi No. 100/PUU-X/2012.

1.3 Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

- a. Bahan hukum primer, yaitu suatu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurutkan berdasarkan hierarki tata urutan peraturan perundang-undangan di Indonesia,¹¹ meliputi :
 - 1) Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
 - 2) Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
 - 3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 4) Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

⁹ Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana, Jakarta, 2007, hlm 96

¹⁰ Johny Ibrahim, Op.Cit, hlm 391

¹¹ *Loc Cit.*

- 5) Bab ketiga dan ke empat tentang Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 6) Undang-Undang 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang 8 Tahun 2011 tentang perubahan atas Undang-Undang 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi,
 - 7) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari studi pustaka yang berupa literatur, penelitian ilmiah, perundang-undangan serta dokumen pendukung yang diperoleh dari penelitian ini.¹² Bahan hukum sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen dan kepustakaan yang berkeaan dengan rumusan masalah yang sedang diteliti dengan tujuan untuk melengkapi, mendukung dan memperkaya sumber bahan hukum primer yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dikaji yang bersumber dari risalah sidang putusan mahkamah konstitusi nomor 100/PUU-X/2012, buku-buku, surat kabar, pendapat ahli hukum dari bahan-bahan pustaka, informasi elektronik.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.¹³ Adapun yang termasuk dalam bahan hukum tersier adalah kamus, ensiklopedi, indeks kumulatif dan leksikon.¹⁴

Sedangkan sumber bahan baik berupa bahan primer, sekunder, dan tersier dalam penelitian ini berasal dari:

- a. Perpustakaan Kota Malang
- b. Perpustakaan Pusat Universitas Brwijaya

¹² Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, Universitas Indonesia Pers, Jakarta, 1986

¹³ Johny Ibrahim, Op Cit, hlm 296

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, **Metode Penelitian Hukum**, Ghalia Indonesia, 1983, hlm 24-

- c. Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
- d. Situs-situs internet

1.4 Teknik Memperoleh Bahan Hukum

Teknik memperoleh bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan dokumentasi yang berkaitan dengan putusan mahkamah konstitusi 100/PUU-X/2012 tentang dihapusnya kadaluwarsa penuntutan pembayaran upah pekerja. Bahan hukum primer dan sekunder dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan dan klasifikasikan berdasarkan sumber dan hierarki untuk dikaji secara komperhensif. Setelah sudi pustaka dilakukan kemudian dilanjutkan dengan analisis penggunaan pasal-pasal yang berhubungan dengan putusan mahkamah konstitusi tentang dihapusnya pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan metode interpretasi atau penafsiran terhadap bahan-bahan hukum, pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan dengan menggunakan metode interpretasi. Adapun metode interpretasi yang digunakan yaitu:¹⁵

- a. Interpretasi Gramatikal : menafsirkan kata-kata dalam undang-undang sesuai kaidah bahasa dan kaidah hukum tata bahasa.
- b. Interpretasi Sistematis : menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan.
- c. Interpretasi Teleologis/ Sosiologis : menafsirkan peraturan hukum

¹⁵ Ahmad Rifa'i, **Penemuan Hukum Oleh hakim dalam Perspektif Hukum Progresif**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal 62-68

sehingga dapat diterapkan sesuai keadaan dan kebutuhan hukum masyarakat.

Bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian yuridis normatif, aturan perundang-undangan dan, dan literatur diuraikan dan dihubungkan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

Pada penelitian ini analisis bahan hukum dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu:

- a. Tahap identifikasi, dalam tahap ini yang dilakukan adalah menginventarisasi bahan-bahan hukum mengenai kadaluwarsa penuntutan pembayaran upah.
- b. Tahap deskripsi, dalam tahap ini yang dilakukan adalah melakukan analisa berkaitan dengan interpretasi hukum yang digunakan hakim dalam mengeluarkan putusan maupun *dissenting opinion* hakim mahkamah konstitusi.
- c. Tahap analisis fungsional, dalam tahap ini dilakukan penarikan kesimpulan dari tahapan-tahapan sebelumnya.

1.6 Definisi Konseptual

- a. Implikasi Yuridis : akibat dari suatu tindakan hukum yaitu putusan hakim Mahkamah Konstitusi ini yang dapat merubah atau melenyapkan suatu keadaan, terkait hapusnya daluwarsa penuntutan upah terhadap perkara terkait, peraturan terkait dan subjek hukum.
- b. Daluwarsa : lampaunya waktu sehingga dapat membebaskan dari sesuatu. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan pemberlakuan pasal 96 yang membebaskan dari sesuatu akibat daluwarsa.
- c. Penuntutan Pembayaran Upah : tuntutan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pembayaran upah dan segala segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja yang belum dibayar atau dibawah upah minimum.

2. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan dalam hubungan kerja merupakan hak warganegara yang telah tertuang dalam pasal 28D Ayat (2) Undng-Undang Negara Republik Indonesia 1945. Dalam persepektif hukum tatanegara norma yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar merupakan sumber hukum bagi aturan yang ada dibawahnya. Menurut Rudolf Stammler, seorang ahli filsafat hukum yang beraliran *neokantian* bahwa norma Hak Asasi Manusia yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar adalah sebagai bintang pemandu (*Leitstern*) bagi pembuatan undang-undang dibawahnya agar selaras dengan nilai-nilai HAM.¹⁶

Upah merupakan salah satu tujuan seseorang melakukan pekerjaan. Dengan upah yang diperoleh pekerja dapat menafkahi anggota keluarganya yaitu memenuhi kebutuhan hidup, baik sandang, pangan, papan, pendidikan dan rekreasi. Upah bermakna vital bagi keberlangsungan kehidupan pekerja dan keluarganya. Upah bukan semata-mata ditentukan oleh produktivitas pekerja, namun hal ini terkait dengan hak dasar untuk hidup secara layak. Dengan demikian upah yang layak bukan semata-mata *consensus* pekerja dengan pengusaha, melainkan merupakan bagian dari hak asasi yang pemenuhannya dapat dipaksakan oleh negara dan harus dapat memenuhi standar-standar tertentu tentang kesehatan, keselamatan dan kepantasan.

Penghapusan pasal 96 Undang-Undang Ketengakerjaan terkait daluwarsa penuntutan pembayaran upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja oleh Mahkamah Konstitusi memberikan manfaat bagi para pekerja. Upah yang merupakan hak setiap pekerja tidak harus mempunyai jangka waktu dalam hal penuntutan. Upah adalah hak dan sampai kapanpun tidak pernah hapus dengan adanya daluwaarsa. Dalam perspektif penegakkan hukum, putusan Mahkamah Konstitusi merupakan suatu langkah yang positif terkait menoperasionalkan prinsip-prinsip hak-hak warganegara dalam peraturan atau hukum negara. Sehingga dalam pembuatan peraturan dibawah Undang-Undang Dasar harus selaras dengan

¹⁶ Muladi, **Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 14-15

konstitusi negara. Oleh sebab itu, hak mendapatkan imbalan dari hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menjadi dasar pembuatan peraturan dibawahnya dan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan harus selaras dengan peraturan yang lebih tinggi.

Ketentuan tentang daluwarsa terhadap tuntutan pembayaran upah sudah ada sejak jaman kolonial belanda. Daluwarsa penuntutan pembayaran upah ini tergolong dalam daluwarsa sebagai upaya untuk membebaskan diri dari suatu kewajiban. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga mengatur dalam Pasal 1967 -1971 terkait tuntutan para guru, dokter bahkan buruh terkait hak yang belum diperoleh. Namun dalam perjalannya, ketentuan daluwarsa yang digunakan sebagai batasan waktu untuk menuntut pembayaran upah pekerja dianggap melanggar hak konstitusional warga negara. Adanya permohonan uji materiil ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh Marten Boiliu kepada Mahkamah Konstitusi karena berlakunya pasal tersebut pemohon tidak dapat menuntut kekurangan upah dan uang pesangon, uang pengganti hak, dan uang penghargaan yang belum dibayarkan oleh PT. Shandy Putra Makmur.

Putusan hakim atas permohonan uji materiil pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan membuka harapan baru bagi pekerja, sebab daluwarsa tidak hanya menjamin tentang kepastian hukum, namun daluwarsa harus menjamin keadilan bagi para pihak. Adanya jangka waktu yang ada untuk menentukan daluwarsa memberikan keuntungan bagi salah satu pihak yang sengaja menggunakan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk tidak membayar upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja setelah jangka waktu 2 (dua) tahun.

Permohonan uji materiil oleh Marten Boiliu dianggap melanggar hak-hak konstitusionalnya. Pemohon yang bekerja di PT. Shandy Putra Makmur sejak tanggal 15 Mei 2012 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang bekerja selama tujuh tahun dengan perpanjangan PKWT tersebut. Padahal berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf b juncto ayat (4) dan ayat (7) Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT adalah yang

dapat diselesaikan paling lama 3 tahun, yaitu PKWT yang diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan diperpanjang sekali paling lama 1 (satu) tahun. Jika tidak berdasarkan ketentuan tersebut maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu.

Pemutusan hubungan kerja oleh PT. Shandy Putra Makmur kepada Marten Boiliu beradasrkan 760/SEKR/01/SPM-02/VII/2009 pada tanggal 2 Juli 2009 seharusnya disertai kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak berdasarkan pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebab PHK yang dilakukan tersebut terjadi bukan karena PT. Shandy Putra Makmur bangkrut melainkan perubahan status yaitu tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan PT Telkom akan tetapi masih tetap beroperasi di perusahaan-perusahaan pemberi kerja yang lain. Bahkan terakhir di PHK pemohon hanya menerima Upah Rp. 819.100. Jika dihitung berdasarkan ketentuan pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 akibat pemutusan hubungan kerja pemohon mendapatkan Rp. 22.895.111,-

Selain itu, upah yang diberikan kepada pemohon selama bekerja di PT. Shandy Putra Makmur tidak berdasarkan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta. Kekurangan upah yang belum dibayarkan kepada pemohon Rp. 4.806.666,- dari kerugian yang ditanggung oleh pemohon ini tidak dapat dilakukan penuntutan karena berlakunya pasal 96 Undang-Undang 13 tahun 2003 yang berbunyi:

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

Berlakunya pasal 96 undang-undang ketenagakerjaan dianggap telah melanggar hak konstitusionalnya terkait dengan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta hak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak

mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif. Pelanggaran hak-hak tersebut yang kemudian menjadi alasan pemohon dalam mengajukan uji materiil ketentuan pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003.

Pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi terkait permohonan uji materiil Pasal 96 adalah bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan (Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945) dan mendapat imbalan yang layak bagi kemanusiaann (Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945) dan hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara. Selain itu Mahkamah Konstusi juga berpendapat bahwa upah ketentuan kadaluwarsa yang terdapat dalam Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkandung hak milik pekerja atau pemohon. Hak tersebut timbul karena pemohon telah melakukan pekerjaan sebagai prestasi dank karena itulah upah yang diberikan kepada pekerja menjadi hak milik pekerja yang seharusnya tidak mempunyai batas waktu.

Putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai hukum mengikat. Namun, mengenai putusan ini terdapat pendapat berbeda (*dissenting opinion*) Hakim Konstitusi yaitu Hamdan Zoelva terhadap permohonan pengujian ketentuan pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pembatasan hak untuk menuntut karena lewatnya waktu merupakan kelaziman dalam sisitem hukum perdata maupun dalam sistem hukum pidana Indonesia. Namun, mengenai putusan ini terdapat pendapat berbeda (*dissenting opinion*) Hakim Konstitusi yaitu Hamdan Zoelva terhadap permohonan pengujian ketentuan pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pembatasan hak untuk

menuntut karena lewatnya waktu merupakan kelaziman dalam sistem hukum perdata maupun dalam sistem hukum pidana Indonesia.

Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat membawa perubahan di bidang ketenagakerjaan Indonesia. Pemahaman tentang daluwarsa terhadap tuntutan pembayaran upah sudah dikenal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Belanda. Namun, dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi 100/PUU-X/2012 memberikan pembaharuan hukum bahwa upah merupakan hak milik oleh karenanya tidak bisa diikuti dengan adanya daluwarsa sebagai upaya untuk membebaskan hak. Putusan ini memberikan manfaat bagi pekerja, sebab tidak ada lagi jangka waktu yang menghalangi penuntutan pembayar upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja kepada pengusaha.

Adanya jaminan kepastian hukum dalam suatu peraturan perundang-undangan apakah sudah menjamin keadilan bagi Warga Negara Indonesia. Berbicara tentang keadilan, Aristoteles¹⁷ mengatakan bahwa Tujuan hukum menghendaki keadilan semata-mata pada isi hukum ditentukan atas dasar etis mengenai apa yang dikatakan adil dan tidak adil. Penulis menganggap bahwa tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan guna mewujudkan keadilan. Keadilan ini terkait dengan hak dan kewajiban warga negara yang dilindungi, dihormati dan dipenuhi oleh peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, keadilan merupakan tujuan dibentuknya hukum seperti halnya sebuah peribahasa yang mengatakan bahwa *Fiat Justitia Pereat Mundus* yang artinya adalah hendaklah keadilan ditegakkan, walaupun dunia harus binasa.

Hal lain yang perlu dikaji adalah terkait pengusaha sebagai pelaku perusahaan yang juga merupakan warga Negara Indonesia yang harus dilindungi oleh hukum. Putusan Mahkamah Konstitusi memang memberikan harapan bagi buruh untuk dapat menuntut haknya kapan saja, disisi lain juga perlu diperhatikan bahwa pengusaha juga mempunyai hak yang sama sebagai warga Negara yang harus diperlakukan sama didepan

¹⁷ R. Soeroso, **Pengantar Ilmu Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, Hal 56

hukum. Apalagi demi perkembangan dunia bisnis, diharapkan dengan adanya putusan ini dapat membantu pesatnya dunia bisnis di Indonesia

Jangka waktu selama dua (2) tahun memang begitu singkat bagi penulis untuk melakukan proses penuntutan, sebab waktu dua (2) tahun bisa digunakan pengusaha yang mempunyai itukad buruk untuk membebaskan dirinya dari tuntutan pembayaran upah pekerja. Namun dilain hal jika penuntutan pembayaran upah tidak mempunyai jangka waktu juga akan menimbulkan permasalahan hukum. Oleh sebab itu, rasional penulis guna melindungi buruh, pengusaha dan dunia bisnis, maka penuntutn pembayaran upah pekerja berdaluwarsa selama lima (5) tahun. Waktu lima (5) tahun menurut penulis dirasa cukup guna menjamin kepastian hukum dan yang penting mewujudkan keadilan bagi para pihak, baik pengusaha maupun pekerja.

Selain itu, Perlindungan hukum dapat diartikan perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Ada beberapa cara perlindungan secara hukum, yaitu¹⁸membuat peraturan yang bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban dan menjamin hak-hak para subjek hukum. Begitu halnya dengan perlindungan upah, yaitu dengan membuat peraturan yang dapat menjamin hak-hak pekerja terkait upah. Putusan Mahkamah Konstitusi 100/PUU-X/2012 merupakan salah satu wujud perlindungan upah guna menjamin hak-hak para pekerja.

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 ketentuan daluwarsa yang diberikan oleh ketentuan pasal 96 yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Sehingga subjek hukum yaitu pekerja yang mempunyai hubungan kerja dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pengusaha atau pemberi kerja dapat melakukan penuntutan kapan saja terhadap upah yang belum dibayarkan ataupun kekurangan upah yang belum dibayarkan. Tetapi terhadap pekerja dan perbuatan hukum sebelum putusan ini tetap dianggap sah karena putusan Mahkamah Konstitusi berlaku ke depan.

¹⁸ Wahyu Sasongko, **Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen**, Bandar Lampung, Penerbit Universitas Lampung, 2007, hal 31

Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman mempunyai wewenang yang bersinggungan terkait dengan kewenangan untuk menguji peraturan perundang-undangan. Mahkamah Agung berwenang menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang, sedangkan Mahkamah Konstitusi mempunyai kewenangan menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar. Namun berdasarkan pasal 53 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menentukan:

Mahkamah Konstitusi memberitahukan kepada Mahkamah Agung adanya permohonan pengujian undang-undang dalam jangka waktu paling lambat tujuh hari kerja sejak permohonan dicatat dalam buku registrasi perkara konstitusi.

Adanya ketentuan di atas, maka dengan adanya pengujian materiil Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada Mahkamah Konstitusi, Mahkamah Agung harus menerima surat pemberitahuan adanya pengujian undang-undang oleh Mahkamah Konstitusi. Hal ini bertujuan agar tidak terjadinya pengujian secara bersamaan terkait peraturan perundang-undangan yaitu terkait Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah yang merupakan kewenangan Mahkamah Agung.

Konsekuensi hukum adanya putusan Mahkamah konstitusi nomor 100/PUU-X/2012 yang menyatakan ketentuan pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka ketentuan Pasal 30 Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah harus dimaknai sama dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Pengaturan yang sama terkait daluwarsa pembayaran upah diantara kedua pasal tersebut dan kedudukan undang-undang lebih tinggi dalam hierarki sistem peraturan perundang-undangan dibanding peraturan pemerintah, maka ketentuan pasal dalam peraturan pemerintah juga harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Selain itu, terkait perkara terkait yang menggunakan ketentuan pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum suatu putusan oleh Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung harus

dipahami dengan seksama. Hal ini berdasarkan ketentuan pasal 58 undang-undang tentang Mahkamah Konstitusi,

Pasal 58

Undang-undang yang diuji oleh Mahkamah Konstitusi tetap berlaku, sebelum ada putusan yang menyatakan bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Artinya, sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi terkait pengujian suatu undang-undang, maka undang-undang tersebut masih mempunyai daya laku dan mengikat untuk umum. Sehingga undang-undang tersebut secara sah masih digunakan sebagai dasar penuntutan atau gugatan maupun dasar bagi pengambilan putusan oleh hakim di pengadilan dalam lingkungan peradilan di bawah Mahkamah Agung terutama di Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang mengadili perkara ketenagakerjaan selama undang-undang tersebut belum dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Sebagai contoh dengan adanya pengajuan kasasi oleh Zaenal melawan PT Kramat Djati Asri Sejati yang secara singkat tentang duduk perkara bahwa pembayarn upah jam lembur belum dibayarkan oleh PT. Kramat Djati selama tahun 2006-2008 dan pada tahun 2010 Zaenal sedangkan perselisihan ini dicatatkan ke lembaga mediasi pada tahun 2010. Proses berlangsung sampai ke persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial dan dalam putusannya bahwa gugatan Zaenal dinyatakan kadaluarsa sesuai ketentuan pasal 96 Undang-Undang ketenagakerjaan. Namun, Zaenal kemudian mengajukan kasasi di Mahkamah Agung dan Mahkamah Agung dalam putusan nomor 183K/Pdt.Sus/2012 menyatakan menolak gugatan penggugat seluruhnya yang artinya bahwa Zaenal tidak dapat menerima pembayaran upah lembur selama dua tahun karena sudah melampaui jangka waktu dua (2) tahun yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Ketengakerjaan.

Permohonan kasasi oleh penggugat Zaenal yang dilakukan pada tanggal 28 Nopember 2011 dan pada tanggal 9 April 2012 diputuskan permohonan kasasi dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung

mempunyai kekuatan hukum mengikat bagi para pihak dan sah menurut hukum. Meskipun pada bulan September 2012 adanya permohonan uji materiil tentang pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang digunakan sebagai dasar hukum hakim dalam mengadili kasasi nomor 183K/Pdt.Sus/2012 tersebut. Sebab putusan Mahkamah Konstitusi keberlakuannya bersifat prospektif ke depan walaupun dalam putusan Mahkamah konstitusi tersebut ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Implikasi hukum Putusan Mahkamah Konstitusi 100/PUU-X/2012 adalah pekerja dapat menuntut pembayarn upah yang timbul dari hubungan kerja kapan saja sejak timbulnya hak. Subjek hukum yang terkait adalah pekerja dan pengusaha yang terikat dalam perjanjian kerja. Subjek hukum dan perkara terkait sebelum adanya putusan ini tetap dianggap sah dan mempunyai kekuatan hukum bagi para pihak. Namun terhadap peraturan terkait yaitu pasal 30 Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah sebagai norma yang diadopsi oleh ketentuan pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 harus dinyatakan tidak mempunyai hukum mengikat.

2. Saran

Pemerintah diharapkan membuat peraturan kebijakan sebagai aturan pelaksana pasca putusan Mahkamah Konstitusi guna mengatur prosedur penuntutan pembayaran yang dilakukan oleh pekerja kepada pengusaha. Pekerja dan pengusaha juga diharapkan mampu memahami hak dan kewajibannya masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan serta diharapkan peran aktif pengusaha dalam bidang administrasi pengupahan seperti kuitansi dan bukti-bukti pembayaran upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja agar tidak terjadi penuntutan pembayaran upah yang tidak seharusnya.

E. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2009.
- Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Ahmad Rifa'i, **Penemuan Hukum Oleh hakim dalam Perspektif Hukum Progresif**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Fatkurohman, dkk., **Memahami Keberadaan Mahkamah Konstitusi di Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Gunawan Widjaja, **Daluwarsa**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Jimly Asshiddiqie, **Hukum Acara Pengujian Undang-Undang**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Johny Ibrahim, **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia, Surabaya, 2005.
- Lalu Husni, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Maruarar Siahaan, **Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Edisi 2**, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Muladi, **Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana, Jakarta, 2007.
- R. Soeroso, **Pengantar Ilmu Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Ronny Hanitijo Soemitro, **Metode Penelitian Hukum**, Ghalia Indonesia, 1983.
- Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, Universitas Indonesia Pers, Jakarta, 1986
- Sri Soemantri, **Hak Uji Materiil di Indonesia**, Alumni, Bandung, 1986.

Wahyu Sasongko, **Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen**,
Bandar Lampung, Penerbit Universitas Lampung, 2007,.

Yulies Tieana Masriani, **Pengantar Hukum Indonesia**, Sinar Grafika, Jakarta,
2004.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara
Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

Peraturan Pemerintah 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8

*Undang-Undang 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah
diubah dengan Undang-Undang 8 Tahun 2011 tentang perubahan atas
Undang-Undang 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi,
lembaran negara*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011
Nomor 70

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

PUTUSAN PENGADILAN:

Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012

INTERNET

Ady, *Menakertrans: UU Ketenagakerjaan Layak Disempurnakan*,(online),
<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4f5f61becb947/menakertrans--uu-ketenagakerjaan-layak-disempurnakan>, diakses (18 Mret 2014), 2012

Website Mahkamah Konstitusi : www.mahkamahkonstitusi.go.id