

SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH YANG BERHAK MELAKUKAN PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN PERUSAHAAN

Oleh : Sahat

I. PENGANTAR

Untuk menghasilkan barang atau jasa setidaknya-tidaknya ada 2 (dua) pihak yang saling terkait. Adapun pihak yang dimaksud dalam hal ini adalah pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Dilihat dari tugas dan fungsi pihak pengusaha dengan pihak pekerja, bahwa kedua belah pihak tidak dapat saling meniadakan antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga hubungannya adalah saling membutuhkan antara satu dengan yang lain. Hubungan tersebut dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.¹

Pekerja sesuai norma ketenagakerjaan, berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Maksud pekerja untuk membentuk ataupun menjadi anggota serikat pekerja adalah bahwa dengan melalui serikat pekerja dapat memberikan dan memperoleh perlindungan, pembelaan hak dan kepentingannya, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.² Harapan pekerja tersebut sesuai ketentuan yang menyatakan bahwa serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai hak antara lain membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.³

Pengaturan mengenai syarat kerja secara umum telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun, karena sifat dan sesuai dengan sektor usaha serta kebijakan suatu perusahaan, ada kalanya tidak selalu sama, sehingga pengaturan syarat kerja tersebut tidak mungkin untuk diatur dalam peraturan perundang-undangan secara rinci. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembuat undang-undang ketenagakerjaan merasa perlu untuk mengatur suatu wadah yang dapat menampung pengaturan syarat kerja yang sesuai dengan sektor dan kondisi masing-masing perusahaan. Dalam hal ini wadah tersebut antara lain adalah perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil perjanjian kolektif yang dilakukan melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak,⁴ melalui perjanjian kerja bersama tersebut serikat pekerja dengan pengusaha dapat merundingkan pengaturan syarat kerja, yaitu pengaturan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁵

Seperti disebutkan diatas, bahwa secara normatif salah satu hak serikat pekerja adalah membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Namun, hal tersebut dalam pelaksanaannya tidak serta merta hak tersebut dapat dilakukan. Untuk dapat melaksanakan hak tersebut harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

¹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

² Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000

³ Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000

⁴ Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

⁵ Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

⁶ Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000

Untuk perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama yang pertama, apabila di perusahaan terbentuk lebih dari 1 (satu) serikat pekerja sesuai ketentuan yang berlaku adalah serikat pekerja yang mempunyai jumlah anggota lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja diperusahaan. Bila serikat pekerja tidak ada yang memiliki anggota lebih 50%, maka serikat pekerja yang ada diperusahaan dapat melakukan koalisi untuk mencapai jumlah melebihi 50%. Namun, apabila melalui koalisi juga tidak ada serikat pekerja yang memiliki anggota jumlahnya lebih 50%, maka serikat pekerja yang ada diperusahaan membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja.⁷

Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa persyaratan suatu serikat pekerja berhak untuk melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah apabila serikat pekerja tersebut mempunyai anggota mayoritas atau proporsional, dengan pertimbangan bahwa perjanjian kerja bersama berlaku bagi semua pekerja, baik pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja maupun terhadap pekerja yang bukan anggota serikat pekerja. Namun, ketentuan pasal 120 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, belum serta merta dapat memenuhi rasa keadilan serikat pekerja dalam melakukan perundingan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Hal tersebut terbukti dengan adanya Permohonan Hak Uji Materiil yang diajukan serikat pekerja terhadap Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 ke Mahkamah Konstitusi.

Permohonan Hak Uji Materiil tersebut sangat penting terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila dilihat dari aspek kebebasan pembentukan serikat pekerja di perusahaan serta kaitannya dengan pelaksana hak serikat pekerja untuk dapat melakukan

perundingan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha. Berdasarkan hal tersebut, penulis menjanjikan secara utuh pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 Nopember 2010 dengan maksud agar pembaca dapat lebih mendalami kerangka hukum dan teori hukum yang digunakan Mahkamah Konstitusi dalam menetapkan putusannya.

II. PERTIMBANGAN HUKUM PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI

[3.1] Menimbang bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian materiil Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945);

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

- a. Kewenangan Mahkamah untuk memeriksa, mengadili, dan menutus permohonan *a quo*;
- b. Kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon;

Terhadap kedua hal tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

Kewenangan Mahkamah

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang disebutkan lagi dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah

⁷ Pasal 120 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, selanjutnya disebut UU MK) *juncto* Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

[3.4] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian Undang-Undang *in casu* UU 13/2003 terhadap UUD 1945, sehingga Mahkamah berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;

Kedudukan hukum (*Legal standing*) Pemohon

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

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

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

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

[3.7] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf [3.5] dan [3.6] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan *a quo* sebagai berikut:

[3.7.1] Bahwa Pemohon mendalilkan sebagai perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama yang bergabung dalam Serikat Pekerja BCA Bersatu menganggap telah dirugikan oleh berlakunya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan, "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" dan Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, "Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota". Menurut Pemohon bahwa berlakunya pasal *a quo* telah menyebabkan terlanggarnya hak konstitusional

Pemohon sebagaimana diatur dalam UUD 1945, yaitu hak kemerdekaan untuk berserikat, dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan (Pasal 28), hak untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum [Pasal 28D ayat (1)], hak bebas berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat [Pasal 28E ayat (3)], hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif [Pasal 28I ayat (2)];

[3.7.2] Bahwa hak konsultasi Pemohon sebagaimana yang diadilkan tersebut telah secara nyata dirugikan oleh berlakunya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, dimana Pemohon yang jumlahnya kurang dari 51% dari total seluruh karyawan menjadi hilang haknya untuk ikut dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang mewakili buruh/pekerja dengan pengusaha *in casu* Manajemen PT. Bank Central Asia Tbk (*vide*, Bukti P-5). Dengan demikian, Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;

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

POKOK PERMOHONAN

[3.9] Menimbang bahwa pokok permohonan Pemohon adalah pengujian kembali mengenai konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 yang menurut Pemohon bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I UUD 1945, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- bahwa pengujian kembali pasal *a quo* didasarkan pada Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Pengujian Undang-Undang yang menyatakan, "Permohonan pengujian undang-undang

terhadap muatan ayat, pasal, dan/atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda". Alasan konstitusional permohonan *a quo* (perkara Nomor 115/PUU-VII/2009) berbeda dengan alasan konstitusionalitas permohonan terdahulu (perkara Nomor 012/PUU-I/2003). Dalam permohonan dahulu, para Pemohon mendasarkan pada alasan konstitusionalitas Pasal 28 UUD 1945, sedangkan dalam permohonan *a quo*, pemohon mendasarkan pada alasan konstitusionalitas Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

- bahwa permohonan pengujian kembali Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 didasarkan pada alasan agar seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diberikan kesempatan dan hak yang sama untuk secara bersama-sama dengan serikat pekerja mayoritas duduk dalam Tim Perunding yang akan merumuskan dan menyepakati hanya satu perjanjian kerja bersama yang dibuat dan berlaku di dalam perusahaan dengan pengusaha yang diwakili oleh Manajemen Perusahaan;
- bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan ketentuan lain yang di bawahnya yang hanya memberikan hak berunding hanya satu serikat pekerja yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari keseluruhan pekerja/buruh perusahaan dalam perundingan perjanjian kerja bersama dalam suatu perusahaan, telah secara nyata mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasi hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya serikat pekerja di dalam perusahaan sehingga dengan demikian, pasal tersebut telah memandulkan atau mengabaikan 49% usaha diluar serikat pekerja mayoritas tersebut. Hal ini secara jelas telah bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan pasal 28I ayat (2);

- bahwa asas keterwakilan dalam Tim Perunding pada suatu perusahaan merupakan hak asasi maupun hak konstitusional yang harus dilindungi oleh Undang-Undang sebagai amanat dan pelaksanaan dari hak berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pikiran baik lisan maupun tulisan sebagai dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;
 - bahwa perlakuan yang sama dan adil di hadapan hukum (*equality before the law*) telah dijamin dalam UUD 1945. Oleh karenanya Undang-Undang sebagai ketentuan peraturan perundangan yang berada di bawah UUD 1945 seyogyanya tetap menghargai dan menghormati kesederajatan hukum, termasuk dalam hal ini perlakuan yang sama terhadap seluruh serikat pekerja yang berada di dalam perusahaan, tidak boleh membedakan hak antara serikat pekerja mayoritas dan serikat pekerja minoritas. Semuanya harus diberikan hak yang sama untuk ikut serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama di dalam perusahaan;
 - bahwa perjanjian kerja bersama merupakan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan, sehingga sudah menjadi suatu keharusan di dalam negara hukum bahwa pembuatan suatu perjanjian sebagai Undang-Undang itu harus pula melibatkan pihak-pihak yang terkait di dalam perusahaan tersebut *in casu* serikat pekerja;
 - bahwa ketentuan Pasal 121 UU13/2003 yang menentukan bukti keanggotaan serikat pekerja dengan kartu tanda anggota merupakan ketentuan yang merugikan Pemohon, karena pembuktian demikian sangat rentan adanya manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan;
 - bahwa menurut Pemohon proses verifikasi seharusnya dilakukan secara transparan dan terbuka, dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing anggota sehingga keabsahan dari kartu anggota atau keanggotaannya di dalam suatu pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum. Proses verifikasi secara transparan dan terbuka yang menggunakan media lain, misalnya *email*, *website*, dan media komunikasi sejenisnya telah sesuai pada prinsip yang diatur dalam Pasal 28F UUD 1945 yang menjamin bahwa "*Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia*";
 - pemohon berpendapat bahwa proses verifikasi keanggotaan hendaknya tidak hanya berdasarkan kartu anggota saja, tetapi dapat juga dilakukan melalui pengumuman terbuka/transparan kepada seluruh pekerja di dalam perusahaan, sehingga dapat menghindarkan adanya penggelembungan data keanggotaan oleh serikat pekerja tertentu melalui manipulasi jumlah fotokopi kartu tanda anggota;
- [3.10] Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 menyampaikan keterangan lisan dan tertulis yang selengkapya telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara, pada pokoknya sebagai berikut:
- bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak menguraikan adanya kerugian konstitusional yang nyata-nyata telah terjadi ataupun kerugian potensial yang akan dialami Pemohon. Pemohon pada kenyataannya justru masih tetap memperoleh kebebasan berserikat dan berorganisasi dalam serikat pekerja/serikat buruh yang diwakilinya sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Dengan demikian Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak menghalangi dan mengurangi hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh kenegaraan berserikat dan berkumpul serta kebebasan untuk mengeluarkan pendapat;

- bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak mencerminkan pengaturan yang bersifat diskriminatif, karena ketentuan *a quo* berlaku untuk semua serikat pekerja/serikat buruh yang terdapat pada semua perusahaan. Hal tersebut sesuai ketentuan Pasal 6 UU 13/2003 yang berbunyi, "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*", dan penjelasannya menyatakan, "*Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik*";
 - bahwa Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah dimohonkan pengujian oleh Pemohon lain dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003. Pasal 60 UU MK menyatakan, "*Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*". Pasal 60 UU MK telah dibuka oleh Mahkamah Konstitusi dengan Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005, selanjutnya disebut PMK 06/2005, yang pada pokoknya menyatakan "*Muatan ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang pernah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dapat dimohonkan pengujian kembali, dengan syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan berbeda*". Mencermati permohonan Pemohon *a quo*, DPR berpendapat bahwa tidak terdapat alasan konstitusionalitas yang berbeda dengan permohonan terdahulu *in casu* Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, dimana ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 telah membatasi kebebasan berserikat para buruh dan pekerja;
 - berdasarkan alasan tersebut, DPR berpendapat bahwa Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dan karena pasal *a quo* pernah dimohonkan pengujian, maka berdasarkan ketentuan Pasal 60 UU MK, seharusnya permohonan Pemohon *a quo* ditolak, atau setidaknya tidak dapat diterima;
 - bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak membatasi, menghalangi, menghambat, mengurangi dan mendiskriminasi hak konstitusional Pemohon dalam kebebasan berorganisasi dan berserikat serta menyampaikan pendapat, karena Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 adalah mengatur mengenai sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh. Dalam mengatur keterwakilan tersebut, tentu harus menentukan sistem yang salah satunya adalah dengan memperhatikan jumlah. Dalam UU 13/2003 diatur mengenai sistem mayoritas untuk mewakili pekerja/buruh pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu sistem keterwakilan mayoritas yang diatur dalam UU 13/2003 merupakan hal yang lazim dan wajar dalam negara yang demokratis;
 - bahwa penentuan jumlah keanggotaan atau memperoleh dukungan lebih dari 50% dalam membuat PKB mencerminkan sifat *representative* dan memberikan legitimasi bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan perundingan dengan perusahaan;
 - bahwa hak konstitusional Pemohon yang dijamin dalam Pasal 28, Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 tidak terhalangi ataupun berkurang, karena Pemohon hingga saat ini masih dapat menjalankan aktivitasnya baik sebagai pekerja/buruh maupun sebagai pengurus/anggota serikat pekerja/serikat buruh, serta tidak terhalangi hak-hak perdatanya, misalnya tidak dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), masih tetap dibayarkan upahnya, tidak mengalami intimidasi, tidak diturunkan jabatannya, serta tidak dimutasi;
- [3.11] Menimbang bahwa Pemerintah pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 menyampaikan keterangan lisan dan tertulis yang selengkapnya telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara, pada pokoknya sebagai berikut:
- bahwa Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah dimohonkan oleh Pemohon lain dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 dan telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi,

dimana yang terkait Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 telah dinyatakan ditolak. Berdasarkan ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang kemudian dipertegas Pasal 10 ayat (1) UU MK yang menyatakan "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final*", sehingga terhadap putusan tersebut tidak terdapat upaya hukum untuk melawan Putusan Mahkamah Konstitusi. Selain itu, Pasal 60 UU MK telah dengan jelas menyatakan bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali. Sekalipun PMK 06/2005 telah membuka celah dapat dilakukan pengujian kembali terhadap ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang pernah diuji, namun permohonan Pemohon *a quo* tidak mengindikasikan adanya syarat konstitusionalitas yang berbeda sebagaimana yang disyaratkan oleh PMK tersebut. Berdasarkan alasan tersebut, Pemerintah berpendapat permohonan Pemohon secara *mutatis mutandis* harus dinyatakan ditolak;

- bahwa UU 13/2003 menganut prinsip, di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh melakukan perundingan PKB, maka akan menimbulkan perbedaan syarat kerja, yang bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 6 UU 13/2003;
- bahwa sistem keterwakilan mayoritas yang diatur dalam Pasal 119 dan Pasal 120 UU 13/2003 telah sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945. Bahwa terhadap masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang tidak mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama, dapat dimungkinkan untuk duduk dalam tim perundingan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003;

- bahwa menurut Pemerintah rumusan Pasal 121 UU 13/2003 yang mensyaratkan tanda anggota (KTA) bagi pekerja/buruh adalah sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian dengan KTA merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi untuk menunjukkan bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan yang berhak mewakili organisasinya.

- Bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak memberikan perlakuan yang diskriminatif kepada Pemohon, kecuali jika ketentuan *a quo* memberikan pembatasan dan perbedaan yang didasarkan atas agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa dan keyakinan politik sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (3) UU 39/1999 maupun Pasal 2 *International Covenant on Civil and Political Rights*;

Pendapat Mahkamah

[3.12] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon, Mahkamah terlebih dahulu akan mempertimbangkan keterangan DPR dan Pemerintah yang menyatakan bahwa Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003 pernah domohonkan pengujian oleh Pemohon lain dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003. Bahwa mengacu pada Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005, pengujian kembali ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang dapat dimungkinkan dengan alasan terdapat syarat konstitusionalitas yang berbeda. DPR dan Pemerintah berpendapat bahwa permohonan Pemohon *a quo* tidak mengindikasikan adanya alasan konstitusionalitas yang berbeda dengan permohonan sebelumnya. Oleh karena itu permohonan Pemohon harus dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

[3.13] Menimbang bahwa terhadap keterangan DPR dan Pemerintah tersebut, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.13.1] bahwa dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi telah menguji beberapa pasal dari UU 13/2003, termasuk Pasal 120 dan Pasal 121;

[3.13.2] bahwa dalam permohonan di atas, Pemohon mendalilkan beberapa pasal yang dimohonkan pengujian tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 dengan alasan UU 13/2003 pada beberapa pasalnya antara lain Pasal 120 dan Pasal 121 telah memasung hak-hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja dengan alasan sebagai berikut:

- ...dst;

- *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 tumbuh 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;

- ... dst;

[3.13.3] bahwa dalam permohonan *a quo*, Pemohon memohon pengujian Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 dengan dalil bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

[3.13.4] bahwa Pasal 60 UU MK menentukan, "*Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*";

[3.13.5] bahwa Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005 menyatakan, "*Permohonan pengujian undang-undang terhadap muatan ayat pasal dan atau bagian yang sama dengan perkara yang pernah diputus oleh Mahkamah dapat dimohonkan pengujian kembali dengan syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda*";

[3.13.6] bahwa pokok permohonan pada Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, adalah pengujian formil dan pengujian materiil atas UU 13/2003. Mengenai pengujian formil para Pemohon tersebut mempersoalkan adanya pelanggaran prinsip-prinsip dan prosedur penyusunan dan pembuatan sebuah Undang-Undang yang patut dan Undang-Undang tersebut dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/pekerja Indonesia. Sedangkan mengenai pengujian materiil, para Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 memperoleh konstitusionalitas Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66,

Pasal 76, Pasal 106, Pasal 119, Pasal 120, dan Pasal 186 UU 13/2003 yang menurut para Pemohon bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33 UUD 1945. Khusus mengenai Pasal 120 dan Pasal 121 UU 13/2003, para Pemohon beralasan bahwa : (i) ketentuan tersebut memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajiban menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan dan (ii) keharusan adanya pembuktian dengan kartu anggota, sangat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru tumbuh dan berkembang sehingga membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB;

bahwa terhadap permohonan tersebut, khusus mengenai Pasal 120 dan Pasal 121 dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 *a quo*, Mahkamah berpendapat bahwa , "*aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28E ayat (3). Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/serikat 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;*

[3.13.7] bahwa permohonan dalam Perkara Nomor 115/PUU-VII/2009 mengemukakan alasan sebagai berikut: (i) Pemohon yang anggotanya kurang dari 51% (lima puluh satu perseratus) dari seluruh karyawan (*in casu* pada PT. Bank Central Asia Tbk) kehilangan hak untuk menyampaikan aspirasinya merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB); (ii) PKB dalam suatu perusahaan merupakan Undang-Undang sehingga seharusnya keterwakilan dari seluruh komponen atau serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diakomodasikan dan dilindungi oleh Undang-Undang; (iii) dalam Putusan Mahkamah Konstitusi atas permohonan yang dahulu belum mempertimbangkan: a. Asas keterwakilan (*representative*), yakni keterwakilan semua komponen yang ada dalam

perusahaan yang harus diakomodasi dan dilindungi oleh Undang-Undang; b. Kesederajatan hukum (*legal equality*) adalah perlakuan sama terhadap seluruh serikat pekerja, tidak membedakan antara serikat pekerja mayoritas dan minoritas; (iv) hukum dibuat untuk menegakkan keadilan bagi seluruh warga negara, bukan melindungi mayoritas dan menindas minoritas, karena kalau begitu hukumnya, berarti hukum rimba, yakni yang kuat (mayoritas) selalu berkuasa, yang bertentangan dengan asal 28DE ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*" dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu*";

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dalam paragraf [3.13.6] dan [3.13.7] di atas, menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas yang menjadi dasar permohonan Pemohon dalam permohonan ini serta pasal dalam UUD 1945 yang menjadi batu uji permohonan berbeda dengan permohonan dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (2) PMK 06/2005, Mahkamah dapat menguji kembali ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang *a quo*. Oleh karena itu, selanjutnya Mahkamah mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon, beserta bukti-bukti tertulis yang diajukan oleh Pemohon, keterangan DPR, keterangan Pemerintah, dan kesimpulan Pemohon sebagaimana telah diuraikan di atas;

[3.15] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* mengajukan pengujian konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 U 13/2003 yang menyatakan:

- Pasal 120 ayat (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 diperusahaan tersebut”;

- *Pasal 121, “Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota”;*

yang menurut Pemohon bahwa ketentuan pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28. Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

[3.15.1] bahwa terhadap dalil permohonan Pemohon tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa hak berserikat dalam serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan. *“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”*. Selain itu, hak hak berserikat dan berkebebasan mengeluarkan pendapat juga dijamin oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan. *“Setiap orang bebas atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”;*

[3.15.2] bahwa menurut UU 13/2003 hubungan antara pekerja/buruh dengan penguasa disamping tunduk pada perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian, keberadaan suatu PKB sangat menentukan dan sangat mengikat nasib seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan;

[3.15.3] bahwa tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh oleh pekerja/buruh adalah untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya (*vide* Pasal 1 butir 17 UU 13/2003).

UUD 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya (*vide* Pasal 28C ayat (2) UUD 1945). Keberadaan sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sebuah perusahaan menjadi tidak bermakna dan tidak bisa mencapai tujuannya dalam sebuah perusahaan serta tidak dapat memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana tujuan pembentukannya, apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut sama sekali tidak memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan hak, kepentingan serta melindungi anggotanya karena tidak terlibat dalam menentukan PKB yang mengikat seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan. PKB adalah suatu perjanjian yang seharusnya mewakili seluruh aspirasi dan kepentingan dari seluruh buruh/pekerja baik yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota mayoritas maupun serikat pekerja yang memiliki anggota tidak mayoritas. Mengabaikan aspirasi minoritas karena dominasi mayoritas adalah pelanggaran terhadap prinsip-prinsip negara berdasarkan konstitusi yang salah satu tujuannya justru untuk memberikan persamaan perlindungan konstitusional, baik terhadap mayoritas maupun aspirasi minoritas;

[3.15.4] bahwa sesuai ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo*, jika suatu perusahaan atau serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki lebih dari 50% anggota dari seluruh jumlah pekerja/buruh dalam perusahaan itu, maka hanya serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% itu yang berhak mewakili seluruh pekerja dalam perusahaan untuk melakukan perundingan dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% (misalnya dengan jumlah 49% dari seluruh pekerja di seluruh perusahaan) dapat tidak mewakili hak dan kepentingannya dalam perundingan dengan pengusaha untuk membuat PKB. Dengan demikian keberadaan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% menjadi tidak bermakna dan tidak dapat

memperjuangkan hak dan kepentingan serta tidak dapat melindungi pekerja/buruh yang menjadi anggotanya, yang justru berlawanan dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang keberadaannya dilindungi oleh konstitusi. Demikian juga dengan ketentuan Pasal 120 ayat(2) Undang-Undang *a quo* yang menentukan bahwa hanya gabungan dari serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang dapat melakukan perundingan dengan pengusaha jika tidak ada satupun serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50%. Berdasarkan ketentuan tersebut, sebuah atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan (misalnya memiliki anggota 49%) menjadi sama sekali tidak terwakili hak dan kepentingannya dalam PKB;

[3.15.5] Bahwa menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang *a quo*, setidaknya dapat menimbulkan tiga persoalan konstitusional yang terkait yang terkait langsung dengan hak-hak konstitusional seseorang yang dijamin dan di lindungi oleh konstitusi, yaitu: i) menghilangkan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk memperjuangkan haknya secara kolektif mewakili pekerja.buruh yang menjadi anggotanya dan tidak tergabung dalam serikat pekerja mayoritas; ii) menimbulkan perlakuan hukum yang tidak adil dalam arti tidak proposional antara serikat pekerja/serikat buruh yang diakui eksistensinya menurut peraturan perundang-undangan, dan iii) menghilangkan hak pekerja/buruh yang tidak tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh mayoritas untuk mendapat perlindungan dan perlakuan hukum yang adil dalam suatu perusahaan. Hak dan kewenangan konstitusional tersebut hanya akan terjamin jika seluruh serikat pekerja/serikat buruh diberikan kesempatan yang sama secara adil dan proposional untuk melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan;

[3.15.6] Bahwa menurut Mahkamah untuk membentuk PKB, dilakukan dengan musyawarah antara pengusaha dengan perwakilan semua serikat pekerja/serikat buruh secara adil dan proposional. Musyawarah adalah suatu hal yang sesuai dengan dasar negara Pancasila, yaitu sila Kerakyatan Yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan

Dalam Permusyawaratan/Perwakilan. Permasalahannya adalah perwakilan serikat pekerja yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan menjadi wakil tunggal untuk semua pekerja atau serikat pekerja yang menurut Pemohon tidak mencerminkan keadilan dalam perwakilan secara proposional dan memasung hak mengeluarkan pendapat bagi serikat pekerja yang jumlah anggotanya tidak melebihi 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan. Atau dengan kata lain, serikat pekerja yang anggotanya kurang dari 50% (lima puluh perseratus) menjadi tidak terwakili;

[3.15.7] Bahwa perwakilan pekerja atau serikat pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha mengenai PKB yang anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan, misalnya anggotanya 50,1% (lima puluh koma satu perseratus) akan meniadakan hak-hak musyawarah dari 49.9% (empat puluh sembilan koma sembilan perseratus) pekerja atau serikat pekerja lainnya. Hal ini sangat tidak adil dan tidak patut karena mengesampingkan keterwakilan serta meniadakan hak mengemukakan pendapat dari pihak lainnya yang dijamin oleh UUD 1945. Mahkamah berpendapat agar memenuhi prinsip keadilan dan keterwakilan secara proposional, selain perwakilan dari serikat pekerja yang anggotanya meliputi lebih 50% (lima puluh perseratus) dari semua pekerja dalam suatu perusahaan, harus juga ada perwakilan dari pekerja atau serikat pekerja lainnya yang dipilih dari dan oleh pekerja atau serikat pekerja di luar dari yang anggotanya meliputi 50% (lima puluh perseratus) secara proposional;

[3.16] Menimbang bahwa Pemerintah pada pokoknya menyatakan. "Apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan, maka akan terdapat lebih dari satu perjanjian kerja bersama". Terhadap keterangan Pemerintah tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa UU 13/2003 tidak melarang dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan mengenai hal tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 21 dan Pasal 116 ayat (1), dan Pasal 119 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan:

- Pasal 1 angka 21, "Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketatanegaraan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak";
- Pasal 116 ayat(1), "Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha".

Pasal 1 angka 21 dan Pasal 116 ayat (1) UU 13/2003 menggunakan kata "serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh". Kata "beberapa" berarti lebih dari satu, sehingga perjanjian kerja bersama dapat dibuat antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

[3.17] Menimbang bahwa DPR dalam keterangannya pada pokoknya menyatakan, "Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang a quo mengatur mengenai sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh.

Untuk mengatur sistem keterwakilan tersebut salah satunya dengan memperhatikan jumlah, yang mensyaratkan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut". Terhadap keterangan DPR tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa penentuan jumlah mayoritas tidak harus ditentukan dengan persentase diatas 50%. Penentuan jumlah persentase demikian dapat menghilangkan hak-hak pekerja/buruh untuk terwakili dalam perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang mewakilinya dengan pengusaha. Penentuan jumlah persentase keterwakilan harus pula disesuaikan atau setidaknya tidaknya ditentukan secara proposional dengan Undang-Undang yang terkait mengenai keterwakilan tersebut dengan batas jumlah maksimal. Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dalam asal 202 menyatakan. "Partai Politik eserta Pemilu harus memenuhi ambang batas perolehan suara sekurang-kurangnya 2,5% (dua koma lima perseratus) dari jumlah suara sah secara nasional untuk diikuti dalam penentuan perolehan kursi DPR".

[3.18] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang mensyaratkan hanya serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% yang berhak ikut dalam melakukan perundingan PKB dengan pengusaha adalah merupakan ketentuan yang tidak adil dan memasang serta meniadakan hak mengeluarkan pendapat untuk memperjuangkan hak, kepentingan, dan melindungi pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya kurang dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja di satu perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki naggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari keseluruhan pekerja dalam suatu perusahaan, misalnya 50,1% (lima puluh koma satu perseratus) akan meniadakan hak-hak musyawarah dari 49.9% (empat puluh sembilan koma sembilan perseratus) dari serikat pekerja/

serikat buruh lainnya adalah sangat tidak adil. Menurut Mahkamah Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 melanggar hak-hak konstitusional Pemohon untuk mewakili pekerja/buruh dalam menyampaikan aspirasinya melalui perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, dalil Pemohon mengenai pasal *a quo* beralasan menurut hukum. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, Pasal 120 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945.

[3.19] Menimbang bahwa walaupun Pemohon hanya memohon pengujian Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, menurut Mahkamah, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.15.4] diatas, konsekuensi dari ketentuan yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (2) sama dengan konsekuensi dari ketentuan yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (1), yaitu keduanya sama-sama dapat menghilangkan hak-hak konstitusional yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya kurang dari 50% dari seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan atau hak pekerja/buruh yang tergabung didalamnya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 120 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945.

[3.20] Menimbang bahwa menurut Mahkamah norma yang berkembang dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 justru sesuai dengan prinsip keadilan proposional sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam paragraf sebelumnya. Oleh karena Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka ketentuan Pasal 120 hanya tinggal atau norma yaitu norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3). Namun demikian, karena ketentuan Pasal 120 ayat (3) merupakan rangkaian dari Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2), maka untuk menghindari kekacauan makna dan ketidakjelasan norma yang terkandung dalam Pasal 120 ayat (3) yang justru bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang harus dijamin oleh konstitusi, maka

Mahkamah juga harus menilai dan mempertimbangkan Pasal 120 ayat (3) sebagai satu rangkaian dan kesatuan yang utuh dengan ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2);

[3.21] Menimbang bahwa ketentuan Pasal 120 UU 13/2003 adalah mengatur mengenai serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam uraian pertimbangan dalam paragraf sebelumnya, untuk memenuhi prinsip-prinsip konstitusi dan menghindari pelanggaran hak-hak konstitusional yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu untuk memenuhi prinsip keadilan proposional, menjamin dan melindungi hak serikat pekerja/serikat buruh, serta hak-hak pekerja/buruh yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, maka seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam satu perusahaan berhak terwakili secara proposional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha. Oleh karena itu, menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 adalah tidak bertentangan dengan konstitusi seara bersyarat (*conditionally unconstitutional*), yaitu tidak bertentangan dengan konstitusi sepanjang frasa "*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) dihapus karena tidak relevan lagi.*" Dengan dinyatakan tidak berlakunya Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2), maka Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 harus dimaknai bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka para serikat pekerja/serikat buruh terwakili secara proposional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha.

[3.22] Menimbang bahwa meskipun hak berserikat dan berkumpul dijamin oleh ketentuan didalam UUD 1945 dan para serikat pekerja/serikat buruh berhak terwakili secara proposional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha serta mengikat substansi dari PKB itu sendiri, tetapi agar secara tidak berlebihan mendorong timbulnya serikat

[3.23] pekerja/serikat buruh yang tidak proposional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan dalam perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, Mahkamah berpendapat, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam suatu perusahaan harus dibatasi secara wajar atau proposional yaitu maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan. Pembatasan tersebut dapat dibenarkan berdasarkan ketentuan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 yang dalam konteks ini Mahkamah membatasinya dalam bentuk *negative legislature*;

[3.24] Menimbang bahwa pernyataan konstitusional bersyarat terhadap Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 *a quo* harus dilakukan guna menghindari kekosongan hukum yang terjadi apabila pasal tersebut dinyatakan bertentangan dalam UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan dengan adanya putusan ini pembentuk undang-undang perlu segera berinisiatif untuk melakukan *legislative review*. Artinya, ketentuan yang dibuat oleh Mahkamah ini hanya berlaku sampai pembentuk Undang-Undang melakukan perubahan atas Undang-Undang *a quo* dengan membuat ketentuan yang lebih proposional sesuai dengan jiwa putusan Mahkamah ini;

[3.25] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo*, juga mengajukan pengujian Pasal 121 UU 13/2003 yang menyatakan, "*Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota*". Menurut Pemohon bahwa verifikasi hanya dengan menggunakan fotokopi kartu anggota sangat rentan manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan karena proses pembuatan kartu anggota dapat dilakukan dengan mudah dan dapat juga dilakukan tanpa adanya permohonan dari pekerja/anggota yang bersangkutan. Proses verifikasi seharusnya dilakukan sesuai ketentuan Pasal 28F UUD 1945 yaitu dilakukan secara transparan dan terbuka,

dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing anggota, sehingga keabsahan kartu anggota dari serikat pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum. Terhadap dalil permohonan Pemohon tersebut, Mahkamah menilai bahwa persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam suatu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota. Kartu tanda anggota adalah salah satu bukti secara administrasi keanggotaan seseorang. Dalam sistem administrasi, semua kegiatan dan bidang hukum menggunakan kartu tanda anggota. Beberapa contoh diantaranya, Korps Pegawai Negeri Sipil (Kopri), kartu tanda peserta asuransi kesehatan (Askes), kartu tanda anggota TNI atau anggota kepolisian RI (Polri) bahkan seluruh rakyat Indonesia yang sudah mencapai umur tertentu menggunakan kartu tanda penduduk (KTP). Berdasarkan pandangan tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa ketentuan Pasal 121 UU 13/2003 tidak cukup mendasar dapat dipandang bertentangan dengan 1945;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian fakta dan hukum tersebut diatas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo*;
- [4.2] Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan UUD 1945;
- [4.4] Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang dimaknai sebagaimana dalam amar putusan ini;

[4.5] Pasal 121 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak bertentangan dengan UUD 1945;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan mengingat Pasal 56 ayat (2), ayat (3), dan ayat (5) serta Pasal 57 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

1. Menyatakan permohonan Pemohon dikabulkan untuk sebagian;
2. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945;
3. Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang:

i) Frasa, "*Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...*", dihapus, sehingga berbunyi, "*para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proposional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh*", dan

ii) Ketentuan tersebut dalam angka (i) dimaknai, "*dalam hal 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% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan*",

4. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

5. Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang:

i) Frasa, "*dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...*", tidak dihapuskan, dan

ii) 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% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh dalam perusahaan",

6. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Catatan:

Amar putusan diberi nomor dengan maksud memudahkan pembahasannya.

III. ANALISIS

Melalui amandemen ketiga⁸ terhadap Undang-Undang Dasar 1945 telah dilakukan penambahan Pasal 24 C (terdiri 6 ayat), yaitu mengenai Mahkamah Konstitusi sebagai Lembaga Kekuasaan Kehakiman selain Mahkamah Agung dan memiliki kewenangan, yaitu; menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum. Melihat dari segi kewenangannya, posisi Mahkamah Konstitusi dapat dikatakan sebagai peradilan ketatanegaraan atau peradilan politik, dengan putusan yang bersifat final, pada tingkat pertama dan terakhir.

Mahkamah Konstitusi dalam melaksanakan kewenangannya, khusus pengujian (*judicial review*) Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945, bahwa Mahkamah Konstitusi hanya berwenang menafsirkan isi Undang-Undang Dasar 1945 sesuai dengan *original intent* yang dibuat melalui perdebatan oleh lembaga yang berwenang menetapkannya. Sehingga berdasarkan hal tersebut Mahkamah Konstitusi hanya boleh menyatakan satu atau lebih, pasal suatu Undang-Undang tidak lagi berlaku karena bertentangan atau tidak dengan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian Mahkamah Konstitusi tidak dapat memasuki ranah legislatif (ikut mengatur), pembatasan kewenangan tersebut adalah sesuai dengan pengertian bahwa DPR dan Pemerintah adalah pembuat norma (*positive legislator*), sedangkan Mahkamah Konstitusi adalah penghapus atau pembatalan norma (*negative legislator*).

Terkait dengan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, telah 3 (tiga) kali dilakukan Uji Materiil ke Mahkamah Konstitusi. Dari ketiga Permohonan Uji Materiil tersebut, 2 (dua) permohonan telah diputus dan satunya saat ini sedang dalam proses.⁹ Adapun kedua putusan tersebut, adalah putusan Nomor: 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 (selanjutnya disebut putusan nomor 12) dan putusan nomor: 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 Nopember 2010 (selanjutnya disebut putusan nomor 115). Dilihat dari aspek kewenangan Mahkamah Konstitusi, dari kedua putusan tersebut terdapat perbedaan yang sangat mencolok, dimana putusan nomor 012 Mahkamah Konstitusi memutuskan ada beberapa pasal dan anak kalimat dari beberapa pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan menyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.¹⁰

⁸ Rapat Paripurna MPR RI ke 7 tanggal 9 Nopember 2001.

⁹ Dengan Registrasi Perkara No.61/PUU-VIII/2010 tanggal 30 September 2010 di Mahkamah Konstitusi.

¹⁰ Pasal 158; Pasal 159; anak kalimat "bukan atas pengaduan pengusaha dalam Pasal 160 ayat (1); anak kalimat kecuali Pasal 158 ayat (1) dalam Pasal 170; anak kalimat Pasal 158 ayat (1) dalam Pasal 171; dan anak kalimat Pasal 137 dalam Pasal 138 ayat (1) dalam Pasal 188, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Hal ini dikenal dengan istilah *negative legislation* yaitu menyatakan satu pasal atau beberapa pasal tidak berlaku. Sementara putusan Nomor 115 mengandung 2 (dua) aspek hukum sekaligus; yaitu aspek *positive legislation* yaitu membuat rumusan baru terhadap pasal yang dinyatakan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutions*) yaitu butir 3. Hal ini menurut Moh. Mahfud MD adalah putusan yang kontraversional¹¹ dan aspek *negative legislation*, yaitu menyatakan pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) tidak berlaku, alias tidak mengikat, yaitu butir 2 dan 4.

Untuk dapat memahami putusan tersebut, kita perlu melihat teori perspektif atau dalil-dalil hukum yang digunakan Mahkamah Konstitusi sebagai dasar pertimbangan hukumnya. Dari pertimbangan hukumnya Mahkamah Konstitusi menggunakan teori perspektif atau dali-dalil hukum sebagai berikut:

1. Keberadaan suatu Perjanjian kerja bersama adalah sangat menentukan dan mengikat nasib seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan. Sementara keberadaan sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang sah menurut peraturan perundangan-undangan yang berlaku dalam sebuah perusahaan menjadi tidak bisa mencapai tujuannya serta tidak dapat memperjuangkan haknya secara kolektif sebagaimana tujuan pembentukannya, apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut sama sekali tidak memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi, memperjuangkan hak, kepentingan serta melindungi anggotanya karena tidak terlibat dalam membuat perjanjian kerja bersama yang mengikat seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian yang seharusnya mewakili seluruh aspirasi dan kepentingan dari seluruh buruh/pekerja baik yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota mayoritas, maupun serikat pekerja yang memiliki anggota tidak mayoritas. Mengabaikan aspirasi minoritas karena dominasi mayoritas

adalah pelanggaran terhadap prinsip-prinsip Negara berdasarkan konstitusi yang salah satu tujuannya justru untuk memberikan persamaan perlindungan konstitusional, baik terhadap mayoritas maupun aspirasi minoritas;

2. Membentuk atau merundingkan perjanjian kerja bersama dilakukan dengan musyawarah antara pengusaha dan perwakilan semua serikat pekerja/serikat buruh secara adil dan proporsional;
3. Meskipun hak berserikat dan berkumpul dijamin oleh ketentuan didalam Undang-Undang Dasar 1945 dan para serikat pekerja berhak terwakili secara proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha serta mengingat substansi dari perjanjian kerja bersama, tetapi agar tidak secara berlebihan mendorong timbulnya serikat pekerja yang tidak proporsional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan dalam perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka jumlah serikat pekerja yang berhak mewakili dalam suatu perusahaan harus dibatasi secara wajar atau proposional yaitu maksimal 3 (tiga) serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada dalam perusahaan.
4. Ketentuan Pasal 120 ayat (3) sebagai satu rangkaian serta satu kesatuan yang utuh dengan ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2).

Berdasarkan teori perspektif dan dalil hukum tersebut diatas, Mahkamah Konstitusi memutuskan Permohonan Hak Uji Materiil Pasal 120 dan Pasal 121 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dengan Putusan Nomor 115/PUU-VII/2009, tanggal 20 Nopember 2010 yang terdiri dari 6 butir. Dari putusan tersebut dan sesuai pokok bahasan kita, putusan tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut;

¹¹ Moh. Mahfud MD, dalam tulisan yang berjudul "Rambu pembatasan dan perluasan Kewenangan Mahkamah Konstitusi".

1. Butir 2 dan 4 mempunyai makna yang sama yaitu bahwa Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.
2. Butir 3 dan 5 adalah menyangkut Pasal 120 ayat (3).
(Ketentuan Pasal 120 ayat (3), berbunyi: "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").
Butir 3 menyatakan bahwa Pasal 120 ayat (3) konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang: frasa "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka....." *dihapus* sehingga berbunyi "para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh". dan ketentuan tersebut *dimaknai*, "Dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam satu perusahaan adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh" atau "gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan" (lihat pertimbangan 3.20).

Butir 5 menyatakan bahwa Pasal 120 ayat (3) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat *sepanjang*:
frasa (kalimat) "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka....." *tidak dihapuskan*, oleh karena tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, (lihat pertimbangan 3.20)

dan ketentuan tersebut *tidak dimaknai* "Dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari seluruh serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam perusahaan".

Dari butir 3 dan butir 5 Putusan tersebut setidaknya-tidaknya, ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian, yaitu;

1. Dilihat dari segi Frasa (kalimat) "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak dipenuhi "menurut butir 3 *dihapus* dan menurut butir 5 *tidak* dihapus. Sesungguhnya bila dilihat putusan butir 2 dan butir 4, demi hukum kalimat (frasa) "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak dipenuhi", secara yuridis sudah tidak memiliki makna hukum, karena Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) telah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga yang tersisa dari ketentuan Pasal 120 ayat (3) adalah: "Para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim berunding yang anggotanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh".
2. Dilihat dari segi maknanya (maksudnya) butir 3 yang berbunyi: "Dalam hal disatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam satu perusahaan adalah maksimal 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan".

Sementara pada butir 5 ditetapkan bahwa Pasal 120 ayat (3) tidak dapat di maknai seperti makna butir 3.

Fungsi makna atau maksud sebagaimana butir 3, dilihat dari Kerangka Peraturan Perundang-Undangan¹², dapat dikatakan merupakan bagian dari penjelasan suatu Undang-Undang. Seperti kita ketahui bersama bahwa penjelasan adalah merupakan satu kesatuan dengan batang tubuh Undang-Undang. Sementara Pasal 120 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dalam penjelasannya "cukup jelas". Namun, Mahkamah Konstitusi melalui putusan butir 3 telah menetapkan norma baru, dalam bentuk penjelasan (dimaknai) dari Pasal 120 ayat (3).

Terlepas dari hal tersebut diatas dengan memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir sehingga putusannya bersifat final. Suka atau tidak suka, putusan tersebut sudah merupakan bagian Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Sisa sekarang kita apakah memilih putusan butir 3 atau putusan butir 5. Dari kedua butir tersebut menurut hemat kami, dengan mempertimbangkan aspek keadilan secara proporsional dan untuk meminimalisasi hambatan dalam perundingan perjanjian kerja bersama, serta dalam rangka penataan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan, agar memilih makna putusan butir 3. Makna putusan butir 3 tersebut juga digunakan untuk memahami ketentuan Pasal 130 ayat (2) atau ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja bersama di perusahaan.

Adapun aplikasi makna putusan Mahkamah Konstitusi butir 3 dengan menggunakan dasar pertimbangan hukumnya menurut hemat kami adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan serikat pekerja adalah merupakan hak pekerja, dengan syarat memiliki anggota minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada di perusahaan.

2. Pembentukan serikat pekerja di perusahaan, dibatasi jumlahnya secara proporsional yaitu maksimal 3 (tiga) serikat pekerja;

3. Namun, apabila jumlah serikat pekerja ternyata telah terbentuk lebih dari 3 (tiga) serikat pekerja, maka serikat pekerja tersebut bergabung dengan ketentuan masing-masing serikat pekerja memiliki anggota minimal 10% dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan. Bila serikat pekerja jumlah anggotanya kurang dari 10% dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan, serikat pekerja tersebut tidak dapat bergabung.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, khususnya mengenai butir 3, sebelum dilakukan *legislative review* terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menurut hemat kami, perlu dibuat Surat Edaran untuk dapat dijadikan sebagai pedoman teknis bagi Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota maupun Propinsi dan Petugas Teknis dalam melakukan pembinaan dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan Pasal 120 ayat (3) dan Pasal 130 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Begitupula bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115 dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan (amandemen) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, khususnya mengenai pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Salah satu tujuan pekerja untuk membentuk serikat pekerja adalah guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingannya, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

¹² Lampiran UU RI Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Sarana yang strategis mencapai tujuan tersebut adalah melalui perjanjian kerja bersama. Oleh karena, perjanjian kerja bersama adalah sangat menentukan dan mengikat nasib pekerja yang ada dalam suatu perusahaan.

Pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut sangat bermanfaat atau dapat dijadikan sebagai rekomendasi dalam memberikan pembinaan dan pembentukan serikat pekerja. Pembentukan serikat pekerja yang merupakan hak pekerja akan tetapi untuk mencegah terbentuknya serikat pekerja yang tidak proporsional yang dapat menghambat terjadinya kesepakatan perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka pembentukan serikat pekerja harus dibatasi secara proporsional, dalam hal ini Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya merekomendasikan pembentukan serikat pekerja maksimal 3 (tiga) serikat pekerja dengan persyaratan memiliki jumlah anggota minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan.

Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa prinsip mayoritas dalam perundingan perjanjian kerja bersama, tidak harus ditentukan presentase 50% (mayoritas) sehingga presentase jumlah keterwakilan harus pula disesuaikan atau setidaknya tidaknya ditentukan secara proporsional sesuai dengan Undang-Undang yang terkait dengan keterwakilan.

Untuk memberi kepastian hukum dan sebagai pedoman bagi instansi di bidang ketenagakerjaan Propinsi, Kabupaten/Kota perlu suatu kebijakan dengan menerbitkan Surat Edaran mengenai aplikasi Pasal 130 ayat (3) dan Pasal 130 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 untuk dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terkait dengan perundingan kerja bersama.***

Terima Kasih, Semoga Bermanfaat.