

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Pertimbangan hukum pengadilan dalam memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja yang berkaitan dengan Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Pasal 96 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 mengakibatkan Marten Boiliu tidak dapat melakukan tuntutan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Aturan daluwarsa dalam menuntut hak perkerja ini mendiskriminasi dan memperlakukan Martin tidak adil dan melepaskan kewajiban perusahaan di tempat Martin bekerja untuk membayar kekurangan upah/gaji kepadanya. Atas permohonan ini, Majelis hakim menolak gugatan marten boiliu karena gugatan marten sudah daluwarsa karena melebihi batas waktu 2 (dua) tahun sebagaimana diatur dalam pasal 96 undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :”*Kesempatan menuntut hak yang timbul atas Pemutusan Hubungan Kerja berakhir setelah waktu 2 (dua) tahun*”. Alasan-alasan lain yang mendukung majelis hakim dalam putusannya yaitu

1. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian telah memberikan definisi upah yaitu: “*Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.*”

2. Bahwa pemberian upah dari suatu pengusaha kepada pekerja atauburuh, pada dasarnya harus memperhatikan tiga aspek yakni:

a. Aspek Teknis

Merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;

b. Aspek Ekonomis

Suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya dilapangan.

3. Menurut pendapat DPR pasal 96 undang-Undang No. 13 tahun 2003 adalah merupakan suatu norma yang sudah lazim untuk menciptakan adanya kepastian hukum bagi pelaksanaan hak dan kewajiban seseorang. Salah satu contoh misalnya, ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyebutkan, *“Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkanannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.”*;

4. Keberadaan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan sama sekali tidak akan menghilangkan hak buruh atau pekerja untuk dapat menuntut upah yang menjadi haknya. DPR-RI berpandangan, pemberian waktu selama dua tahun kepada buruh atau pekerja untuk dapat menuntut haknya sudah lebih dari cukup. Dapat dibayangkan jika tidak ada ketentuan masa daluwarsanya suatu tuntutan, maka tidak ada kepastian hukum, baik bagi buruh atau pekerja, maupun bagi pengusaha. Dapat saja terjadi tuntutan baru, dilakukan

setelah sepuluh atau dua puluh tahun kemudian, maka akan kesulitan untuk menghitung jumlah kerugian yang diderita pekerja atau buruh karena jumlahnya dapat berlipat-lipat. Pada sisi lain, hal tersebut tentu saja akan memberatkan pemberi kerja untuk memenuhi tuntutan buruh atau pekerja *a quo*. Oleh karenanya, pengaturan batas daluwarsa suatu tuntutan pembayaran upah sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang *a quo*, menurut pandangan DPR RI telah memiliki *legal ratio* yang cukup beralasan;

5. Ketentuan Pasal 1946 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi, *“Kadaluwarsa adalah suatu alat untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.”* Lebih lanjut, ketentuan Pasal 1968 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan, *“Tuntutan para buruh yang upahnya dalam uang harus dibayar tiap-tiap kali setelah lewatnya waktu yang kurang daripada satu triwulan untuk mendapat pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu menurut Pasal 1602q; semua itu berkedaluwarsa dengan lewatnya waktu satu tahun.”* Ketentuan ini dipertegas dengan ketentuan Pasal 1969 yang menyebutkan, *“...tuntutan para buruh dengan kekecualian mereka yang dimaksud dalam Pasal 1968, untuk pembayaran upah mereka beserta jumlah kenaikan upah itu, menurut Pasal 1602q; semua itu berdaluwarsa dengan lewatnya waktu dua tahun.”*;

5.1.2 Pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi dalam perkara *judicial review* pasal 96 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya-potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi; adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- d. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;
- e. berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian. Kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual yang terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian, sehingga terdapat kemungkinan dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak

konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

5.2 Saran

1. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012 telah menjadi norma baru bagi penegakan hukum di masyarakat, khususnya terkait masalah daluwarsa dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja untuk menuntut hak-hak pekerja yang timbul akibat hubungan kerja atau akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga para pekerja dapat menuntut hak nya tanpa batasan waktu. maka seharusnya semua putusan pengadilan yang ditolak berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dianggap batal demi hukum. untuk itu pemerintah harus bertindak dan berupaya untuk menegakkan putusan tersebut sehingga dapat berlaku adil bagi pihak pekerja yang dirugikan oleh pengusaha yang tidak beritikad baik.
2. Adanya Pasal 96 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan terkait daluwarsa hanya menguntungkan pengusaha dan sama sekali tidak memberikan kontribusi positif bagi pekerja. Khususnya bagi pekerja yang di-PHK karena menjalani proses pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Seandainya pengadilan pidana memutuskan pekerja tidak bersalah, sementara putusan Pemutusan Hubungan Kerja secara formil telah diterbitkan, apakah pekerja yang bersangkutan dapat menggugat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial? Apabila dalam menghadapi masalah seperti itu pengadilan menolak gugatan pekerja dengan alasan daluwarsa, akan timbul ketidakadilan bagi pekerja. terlebih bila pekerja dinyatakan bebas oleh pengadilan Pemberian hak kepada pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam proses hukum dan tiadanya solusi hukum yang pasti bila pekerja dinyatakan bebas oleh pengadilan memposisikan Pasal 160 ayat (3) sebagai ketentuan antagonis karena tidak menghormati asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*). oleh karena itu dalam pembuatan

Undang-Undang pemerintah seharusnya lebih teliti dan memperhatikan Asas keadilan untuk menghormati hak kedua belah pihak. baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha.

