

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA DAN  
TENAGA KERJA SETELAH ADANYA PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR : 100/PUU-X/2012  
YANG MENGHAPUS MASA KADALUWARSA HAK  
MENGGUGAT TENAGA KERJA**

Oleh:

A.A Ngurah Ryan Diamanta Putra\*\*

A.A Gede Agung Dharmakusuma\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum  
Universitas Udayana

**ABSTRAK**

Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha dan Tenaga Kerja Setelah Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 100/PUU-X/2012. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 100/PUU-X/2012 timbul dari kronologis awal pada tanggal 15 mei 2002 adanya penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tenaga Kerja dan Pengusaha, dalam hal ini Tenaga Kerja (pemohon) dimana pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang telah diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha. Pemohon merasa bahwa hak-hak konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya pasal 96 Undang-undang ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut mengakibatkan pemohon tidak dapat melakukan tuntutan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja yang dialaminya.

Metode yang digunakan adalah metode hukum normatif, Metode hokum normatif diartikan sebagai penelitian atas aturan-aturan perundangan, baik ditinjau dari sudut hierarki perundang-

---

\* Makalah Ilmiah ini dikembangkan lebih lanjut dari skripsi yang ditulis oleh penulis atas bimbingan Pembimbing Skripsi I A.A Gede Agung Dharmakusuma, SH., MH. dan Pembimbing Skripsi II Dr. I Wayan Novy Purwanto, SH., M.Kn.

\*\* A.A Ngurah Ryan Diamanta Putra, adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, ryandiamanta@gmail.com

\*\*\* A.A Gede Dharmakusuma adalah Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Udayana

undangan (vertical maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal).

Perumusan masa kadaluwarsa selama waktu 2 tahun, pada dasarnya, merupakan kebutuhan hukum atas keadilan dan kepastian serta dijamin di dalam Pasal 28D ayat (10) UUD 1945. Waktu dua tahun kiranya adalah waktu yang cukup bagi seorang pekerja atau buruh untuk menggunakan haknya saat ketika haknya yang timbul dari hubungan kerja sudah dapat dilakukan penagihan.

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Putusan Mahkamah Konstitusi, Pekerja, Pengusaha, Masa Kadaluwarsa**

### **ABSTRACT**

*This thesis is entitled Legal Protection for Entrepreneurs and manpower After the Decision of the Constitutional Court Number: 100 / PUU-X / 2012. In the Decision of the Constitutional Court Number: 100 / PUU-X / 2012 arose from the initial chronology on 15 May 2002 there was the signing of a Specific Time Work Agreement (PKWT) between Labor and Entrepreneurs, in this case the Manpower (applicant) where the applicant is an individual citizen Indonesian country whose employment has been terminated by employers. The applicant feels that his constitutional rights have been impaired by the coming into effect of article 96 of the Employment. This provision resulted in the applicant being unable to make a claim regarding severance pay, award money and compensation for the rights resulting from the termination of employment he experienced.*

*The methodology used is a normative legal methodology, normative legal methods are interpreted as research on legislation, both in terms of the hierarchy of legislation (vertical and relationship law harmony (horizontal).*

*The formulation of an expiration period of 2 years, basically, is a legal requirement for justice and certainty and guaranteed in Article 28D paragraph (10) of the 1945 Constitution. The two-year period is presumably enough time for a worker or laborer to exercise his rights when his rights arising from work relationships can already be collected.*

**Key Words: Legal Protection, Decision of the Constitutional, Workers, Employers, Expiration**

## **I. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan antara berbagai pihak yaitu Pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja atau Buruh. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh, komprehensif dan seimbang mengenai ketenagakerjaan yang diantaranya berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja atau dengan kata lain perlindungan pekerja atau buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh.

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 “Memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Ketentuan Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan pasal 28D ayat (2) UUD 1945, Bahwa ketentuan pasal 96 UU Ketenagakerjaan menyatakan “Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak”.

Untuk perumusan masa kadaluwarsa selama waktu 2 (dua) tahun, pada dasarnya, adalah kebutuhan hukum atas keadilan dan kepastian serta dijamin di dalam Pasal 28D ayat (10) UUD 1945. Waktu 2 (dua) tahun cukup bagi seorang pekerja atau buruh untuk menggunakan haknya saat ketika haknya yang timbul dari hubungan kerja sudah dapat dilakukan penagihan. Namun, pada saat pekerja atau buruh tidak menggunakan waktu

tersebut, memberikan pengertian bahwa pekerja atau buruh sudah dapat melepaskan segala haknya dan kelalaian pekerja atau buruh untuk menggunakan haknya, sangat tidak adil untuk dibebankan kepada pengusaha tanpa ada batas waktu.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan adanya latar belakang tersebut, maka masalah yang akan penulis angkat pada tulisan ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum bagi Pengusaha dan Tenaga Kerja atas adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Yang Menghapus Masa Kadaluwarsa Hak Menggugat Tenaga Kerja?
2. Akibat Hukum yang timbul dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Yang Menghapus Masa Kadaluwarsa terhadap Pengusaha dan Tenaga Kerja?

## **1.3 Tujuan**

Memahami lebih jelas tentang perlindungan dan akibat hukum bagi pengusaha dan tenaga kerja atas adanya putusan mahkamah konstitusi nomor: 100/PUU-X/2012 yang menghapus masa kadaluwarsa hak menggugat tenaga kerja.

## **II. Isi Makalah**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Penulisan jurnal ilmiah ini merupakan jenis Penelitian hukum normatif yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen, sesuai peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain.

Pada penelitian hukum normatif, hukum dikatakan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*Law in book*), atau hukum yang dikatakan sebagai kaidah atau norma yang merupakan dasar berperilaku masyarakat terhadap apa yang dianggap pantas, tetapi sesungguhnya hukum juga dapat dikatakan sebagai apa yang ada dalam tindakan (*Law in action*). *Law in book* adalah hukum yang seharusnya berjalan sesuai harapan.<sup>1</sup>

## **2.2 Hasil Analisa**

### **2.2.1 Perlindungan Hukum bagi Pengusaha dan Tenaga Kerja atas adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 100/PUU-X/2012 Yang Menghapus Masa Kadaluwarsa Hak Menggugat Tenaga Kerja**

Pengusaha harus memenuhi hak-hak pekerja sesuai Peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah/hak-hak lain yang harus diterima oleh pekerja/buruh guna memberikan perlindungan hukum bagi pengusaha, agar nantinya dalam menjalankan perusahaannya dapat memberikan keuntungan dan rasa aman bagi perusahaannya.

Dengan dipahami dan dilaksanakannya perjanjian kerja yang berlaku, tentunya tidak akan ada masalah yang timbul di bidang ketenagakerjaan sehingga mempekecil atau mempersempit

---

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013, *Pedoman Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Bali, h. 79.

kemungkinan masalah yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.<sup>2</sup>

Eksistensi unsur kadaluwarsa terhadap gugatan tetap harus ada, karena pada hukum materiil dan hukum formil peradilan di Indonesia semuanya mengakui eksistensi kadaluwarsa, Gugatan Tenaga Kerja sebenarnya mempunyai unsur dan kualifikasi yang sama dalam gugatan perdata, sehingga tidak perlu dikecualikan.<sup>3</sup>

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 secara kasat mata menimbulkan efek hukum yang sangat merugikan Pengusaha karena putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dirasakan tidak memenuhi unsur keadilan dan menyampingkan :

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh menjadi tidak berkepastian hukum
- 2) Untuk memperoleh kepastian hukum, perlu ditetapkan hak dan kewajiban yang timbul akibat hubungan kerja;
- 3) Ketentuan Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian hukum atas segala keputusan atau penetapan, sampai kapan keputusan atau penetapan tersebut dapat digugat di pengadilan, malah di negasi oleh putusan Mahkamah Konstitusi tersebut;
- 4) Pemberian kesempatan bagi pekerja buruh untuk menolak atau melakukan gugatan terhadap perlakuan yang

---

<sup>2</sup>Herlambang Perdana Wiratraman R, dkk.,2007, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau dari Prinsip Fair Trial & Hak Asasi Manusia*", Surabaya: Universitas Airlangga, hal. 5

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyo, 2014, "*Asas-Asas Hukum Perburuhan*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 127

dirasakan tidak fair, tidak adil, apabila terjadi PHK yang menimpa dirinya, sebagaimana diatur Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah jaminan bahwa hak-hak mendasar pekerja atau buruh di tempat bekerja dilindungi oleh Negara.

- 5) Bagi pekerja atau buruh yang tidak melakukan tuntutan dalam hal ini telah melampaui batas waktu yang diberikan oleh undang-undang, dengan sendirinya dianggap telah melepaskan haknya adalah suatu yang wajar demi adanya kepastian hukum bagi para pihak.
- 6) Berkaitan dengan pembayaran upah dan hal-hal lain dalam hubungan kerja selalu diatur adanya ketentuan kadaluwarsa
- 7) Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.<sup>4</sup>

### **2.2.2 Akibat Hukum yang timbul dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Yang Menghapus Masa Kadaluwarsa Terhadap Pengusaha dan Tenaga Kerja**

Di dalam hukum acara perdata, inisiatif, yaitu ada atau tidak adanya suatu perkara, harus diambil oleh seseorang atau beberapa orang yang merasa, bahwa haknya atau hak mereka dilanggar, yaitu oleh penggugat atau para penggugat.<sup>5</sup> Penggugat adalah seorang yang “merasa”

---

<sup>4</sup> Musri Nauli, 2010, *Memahami Pandangan Mahkamah Konstitusi Mengenai Pemilukada (Analisis Putusan MK tentang Pemilukada ditinjau dari Filsafat)*, Jurnal Konstitusi No.: 3, Nopember 2010.

<sup>5</sup> Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, 2009, *Hukum Acara Perdata : Dalam Teori dan Praktek*, hal.3

bahwa haknya dilanggar dan menarik orang yang “dirasa” melanggar haknya itu sebagai tergugat dalam suatu perkara ke depan hakim.

Menurut Pendapat Yahya Harahap M sebagai pakar hukum perdata beliau mengatakan “bahwa yang bertindak sebagai penggugat harus orang yang benar-benar memiliki kedudukan dan kapasitas yang tepat menurut hukum. Keliru dan salah bertindak sebagai penggugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil. Cacat formil yang timbul atas kekeliruan atau kesalahan bertindak sebagai penggugat inilah yang dikatakan sebagai error in persona”.<sup>6</sup>

Dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan penggugat tidak berkapasitas yaitu pihak yang sebenarnya tidak ada hubungannya dengan perkara yang mana terdapat suatu hak yang dilanggar, atau pihak tersebut tidak mengalami kerugian dengan adanya perbuatan dari seseorang yang digugat tersebut (tergugat) atau penggugat tidak berkapasitas adalah orang yang tidak berhak untuk melakukan gugatan.<sup>7</sup>

Dari segi hukum perusahaan, apabila suatu perusahaan pemberi kerja mengalami merger apakah pekerja bisa menggugat perusahaan tersebut setelah terjadi merger

Pada dasarnya ketentuan Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU

---

<sup>6</sup> Yahya Harahap M, 2013, *Hukum Acara Perdata*, hal.111

<sup>7</sup> Sidharta Arief, 2007, *Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditama, Bandung, hlm. 20.



Ketenagakerjaan) perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak berakhir karena beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh. Akan tetapi, baik pengusaha dan pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hal terjadi perubahan status perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- b. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam hal ini terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh di perusahaannya, maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam

Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).<sup>8</sup>

Mengenai akibat hukum dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 100/PUU-X/2012 terhadap pengusaha :

- 1) Jangka waktu untuk menggugat pengusaha atas kekurangan hak-hak normatif tenaga kerja menjadi lebih lama karena tidak adanya kedaluarsa.
- 2) Hak-hak normatif tenaga kerja yang belum sempat di tagih kepada pengusaha tidak dapat dilakukan gugatan oleh ahli waris Tenaga Kerja
- 3) Dengan dihapusnya kedaluarsa, maka hak-hak normatif yang belum sempat di tagih kepada pengusaha menimbulkan hak-hak lain yang sangat menguntungkan tenaga kerja, misalkan timbulnya bunga dan bahkan jika memungkinkan diikuti dengan gugatan ganti rugi, yang tentu saja bisa ditagih melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Negeri (karena bunga dan ganti rugi tidak termasuk kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, vide pasal 56 Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial)
- 4) Bagi perusahaan yang mengalami penggabungan (baik secara konsolidasi maupun melalui mekanisme merger dalam Undang-Undang No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas), gugatan tenaga kerja yang “terjadi” setelah adanya konsolidasi atau merger bisa di kategorikan yang bisa membahayakan nilai saham

---

<sup>8</sup> Syukri Asy'ari, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, Mohammad Mahrus Ali, 2013, *Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian Undang-undang*, Jakarta pusat, penelitian dan pengkajian hal.8

perusahaan (terlebih bila perusahaan tersebut telah menjual sahamnya di lantai bursa saham), karena gugatan hak-hak normatif tenaga kerja dalam skala besar, sangat mempengaruhi reputasi dan keadaan finansial perusahaan.

- 5) Dari sudut pandang Pengusaha, kecenderungan tenaga kerja ingin “lepas” dari aturan ketenagakerjaan semakin jelas.

### **III. Penutup**

#### **3.1 Kesimpulan**

1. Perlindungan Hukum bagi Pengusaha atas adanya Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor : 100/PUU-X/2012 adalah Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah/hak-hak lain yang harus diterima oleh pekerja/buruh. Hal ini dilakukan guna memberikan perlindungan hukum terhadap pengusaha agar nantinya dalam menjalankan perusahaanya dapat memberikan keuntungan dan rasa aman bagi perusahaan serta Tenaga Kerja di Perusahaan tersebut.
2. Akibat hukum yang timbul adalah jangka waktu untuk menggugat pengusaha atas kekurangan hak-hak normatif tenaga kerja menjadi lebih lama dikarenakan tidak adanya kadaluwarsa dan dengan dihapusnya kadaluwarsa, maka hak-hak normatif yang belum sempat di tagih kepada pengusaha menimbulkan hak-hak lain yang sangat menguntungkan tenaga kerja

#### **3.2 Saran**

1. Disarankan didalam penuntutan atas pembayaran upah mempunyai jangka atau tenggang waktu agar tidak menimbulkan permasalahan hukum, guna untuk melindungi pengusaha dan pekerja. misalnya penuntutan pembayaran upah pekerja berkadaluwarsa selama 5 (lima) tahun. Mengingat waktu 5 (lima) tahun dirasa cukup guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pengusaha dan pekerja.
2. Diharapkan Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja tidak bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana Pengusaha wajib menyampaikan ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan kepada pekerja sehingga tidak menimbulkan masalah dikemudian hari, mengingat kasus PHK yang menimpa tenaga kerja sudah sering terjadi dan Serikat Pekerja wajib ikut membantu apabila terdapat masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Aloysius Uwiyono, 2014, *“Asas-Asas Hukum Perburuhan”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013, *Pedoman Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Bali,
- Herlambang Perdana Wiratraman R, dkk.,2007, *“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau dari Prinsip Fair Trial & Hak Asasi Manusia”*, Surabaya
- Retnowulan Sutantio, dan Iskandar Oeripkartawinata, 2009, *Hukum Acara Perdata : Dalam Teori dan Praktek*,
- Sidharta Arief, 2007, *Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditama, Bandung,
- Yahya Harahap M, 2013, *Hukum Acara Perdata*,

### **JURNAL HUKUM**

- Musri Nauli, 2010, *Memahami Pandangan Mahkamah Konstitusi Mengenai Pemilukada(Analisis Putusan MK tentang Pemilukada ditinjau dari Filsafat)*, Jurnal Konstitusi No.: 3, Nopember 2010
- Syukri Asy'ari, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, Mohammad Mahrus Ali, 2013, *Model dan Impelementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012)/Model And Implementation of Constitutional Court Verdict In Judicial Review of Law (Study on Constittutional Court Decision Year 2003-2012)*, Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia,

### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Tentang Penghapusan Masa Kadaluwarsa.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :: KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh