



**PUTUSAN
Nomor 115/PUU-VII/2009**

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

- [1.2] 1. **N a m a** : **RONALD EBENHARD PATTIASINA**
- Tempat tanggal lahir : Malang, 05 November 1972;
Agama : Kristen;
Pekerjaan : Karyawan Swasta;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Alamat : Kampung Bojong Jati Nomor 11 RT.003
RW.016 Kelurahan Depok Pancoran Mas
Kota Depok;
Nomor KTP : 3276010511720001
Nomor Telepon/Faksimili : 021-26892178
Nomor Telepon Seluler : 08567157715
Email : **Lbu_mgu@bca.co.id**
2. **N a m a** : **PUJI RAHMAT**
- Tempat tanggal lahir : Bojonegoro, 23 Februari 1981;
Agama : Islam;
Pekerjaan : Karyawan Swasta;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Alamat : Jalan Mustafa VI Nomor 3A RT. 004 RW.
005 Kelurahan Kukusan Kecamatan Beji
Kota Madya Jawa Barat 16425;

Nomor KTP : 32.77.72.1004/03445/72013012
 Nomor Telepon/Faksimili : 021-23588000 ext. 22236
 Nomor Telepon Seluler : 081210002336
 Email : **puji_rahmat@bca.co.id**

baik untuk atas nama pribadi maupun sebagai perwakilan dari kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama, yang dalam hal ini adalah:

N a m a : Serikat Pekerja BCA Bersatu;
 Nomor Pencatatan : 519/V/P/VII/2007 pada Suku Dinas Ketenagakerjaan Jakarta Selatan;
 Alamat Koresponden : PT. Bank Central Asia Menara BCA Lantai 22 Grand Indonesia Jalan M.H. Thamrin Nomor 1 Jakarta Pusat 10310;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon;**

- [1.3] Membaca permohonan dari Pemohon;
 Mendengar keterangan dari Pemohon;
 Memeriksa bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon;
 Mendengar dan membaca keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat;
 Mendengar dan membaca keterangan tertulis Pemerintah;
 Membaca kesimpulan Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

- [2.1] Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 27 Juli 2009 yang terdaftar di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 10 Agustus 2009 dengan registrasi Nomor 115/PUU-VII/2009, yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 9 September 2009 yang menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) *juncto* Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), salah satu kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah melakukan pengujian (*judicial review*) Undang-Undang terhadap UUD 1945 (Bukti P-2);
2. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 antara lain menyatakan, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945*";
3. Pasal 10 ayat (1) huruf a UU MK antara lain menyatakan bahwa "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*
 - a) *menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*; (Bukti P-3)
4. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur bahwa secara hierarkis kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang, oleh karenanya setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam Undang-Undang yang bertentangan dengan UUD 1945, maka ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme Pengujian Undang-Undang; Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan Pengujian Undang-Undang ini;

II. Kedudukan Hukum Dan Kepentingan Pemohon

5. Sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) huruf c UU MK menyatakan, "*Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu:*
 - a. *perorangan warga negara Indonesia;*
 - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakatnya dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;*
 - c. *badan hukum publik atau privat;atau*

d. lembaga negara.

6. Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon adalah sebagai perorangan warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat 1 huruf a UU MK beserta penjelasannya;
7. Sebagai persyaratan awal Pemohon telah menyiapkan dokumen-dokumen sebagai berikut:
 - i. Kartu Tanda Penduduk Nomor 3276010511720001 atas nama Ronald Ebenhard Pattiasina (Lampiran 1a);
 - ii. Kartu Tanda Penduduk Nomor 32.77.72.1004/03445/72013012 atas nama Puji Rahmat (Lampiran 1b);
 - iii. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SP BCA Bersatu (Lampiran 1c);
8. Pengesahan Pemohon sebagai sebuah organisasi serikat pekerja atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama adalah mengacu pada surat dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 2744/-1.838 tanggal 06 Juli 2007 perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di Perusahaan, SP/SB di luar Perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB yang memberikan Konfirmasi Nomor Bukti Pencatatan 519/V/P/VIU2007 tanggal 6 Juli 2007 kepada Pemohon (Lampiran 2);
9. Berdasarkan Surat Ketetapan Musyawarah Nasional Luar Biasa (MUNASLUB) SP BCA Bersatu di Tretes, Pasuruan pada tanggal 05 sampai dengan 07 Maret 2009 dengan Nomor Keputusan 009/MUNASLUB/SP BCA BERSATU/2009 tanggal 06 Maret 2009 perihal Penetapan Ketua Formatur (*Ex Officio* Ketua Umum DPP SP BCA Bersatu), sehingga dalam posisinya tersebut, Ketua Umum Dewan Pengurus Pusat (DPP) SP BCA Bersatu dalam hal ini adalah Ronald Ebenhard Pattiasina dapat mewakili untuk atas nama organisasi SP BCA Bersatu yang keanggotaannya terbentang dari Lhokseumawe sampai Papua (Jayapura) dengan jumlah anggota lebih dari 1.280 orang untuk mengajukan permohonan uji materi Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Mahkamah Konstitusi (Lampiran 3);
10. Berlandaskan pada Pasal 28 UUD 1945 yang memberikan jaminan perlindungan dan hak dalam menyampaikan pendapat atau aspirasi sebagaimana disebutkan bahwa "*Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan*

dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”; (Bukti P-2)

11. Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 menyatakan, *”Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat; (Bukti P-2)*
12. Mengacu pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan, *”Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”; (Bukti P-4)*
13. Selanjutnya dalam pada Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga mengatur bahwa *”Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:*
 - a. *sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;*
 - b. *sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya*
 - c. *sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
 - d. *sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;*
 - e. *sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
 - f. *sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan”; (Bukti P-4)*
14. Dengan berlandaskan pada Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 tersebut di atas, maka Pemohon secara konstitusional mempunyai hak asasi untuk menyampaikan aspirasi dalam rangka memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja melalui perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada di dalam perusahaan;
15. Dengan mengacu pada ketentuan perundang-undangan sebagaimana diatur

dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut, maka Pemohon pun mempunyai hak untuk turut serta menjadi salah satu pihak dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja dengan Pengusaha yang diwakili oleh Manajemen (dalam hal ini adalah Manajemen PT Bank Central Asia Tbk), dalam rangka menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi/hak anggotanya;

16. Pertimbangan mendasar yang digunakan dalam permohonan ini adalah bahwasanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan ketentuan yang berlaku bagi seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan, maka dengan demikian dapat ditarik sebuah analogi bahwa hakikat dari pada pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah pembuatan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan;
17. Pembuatan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan, maka sudah barang tentu menjadi suatu keharusan di dalam negara hukum yang berkeadilan bahwa pembuatan Undang-Undang tersebut melibatkan pihak-pihak yang terkait di dalam perusahaan, yang dalam hal ini adalah seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan;
18. Asas Keterwakilan di dalam Tim Perunding Perjanjian Kerja Bersama di dalam perusahaan adalah sebuah 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 tersebut;
19. Jika kemudian terdapat suatu bantahan, argumentasi atau pandangan bahwasanya akan terjadi kemungkinan begitu banyaknya perwakilan dari serikat pekerja yang akan duduk dalam Tim Perunding Serikat Pekerja, maka dengan mengacu asas keterwakilan sebagaimana dinyatakan dalam sila ke-4 Pancasila yang berbunyi, "*Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan*", serikat pekerja dengan keanggotaan lebih dari 2,5% dari total seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan dapat duduk dalam Tim Perunding Serikat Pekerja untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Tim Perunding Manajemen perusahaan;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan konstitusional untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD 1945 karena pasal tersebut mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasikan hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya Serikat Pekerja di dalam perusahaan;

III. Alasan-Alasan Hukum Permohonan

Alasan-Alasan Hukum Permohonan Uji Materi Pasal 120 ayat (1):

20. Pasal 120 UU 13/2003 yang menyatakan:

- (1) *Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut;*
- (2) *Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha;*
- (3) *Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh”;*

21. Dengan adanya ketentuan di dalam Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, maka Pemohon yang saat ini jumlah anggotanya kurang dari 51% dari total seluruh karyawan menjadi kehilangan hak untuk menyampaikan aspirasi melalui perundingan perumusan Perjanjian Kerja Bersama di PT Bank Central Asia Tbk, hal ini dibuktikan dengan tidak diikutsertakannya Pemohon dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama PT Bank Central Asia Tbk 2008 — 2010; (Bukti P-5)

22. Dengan adanya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 telah secara nyata merugikan

Pemohon untuk menyampaikan aspirasinya. Sebagaimana telah diketahui bersama bahwasanya perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di dalam sebuah perusahaan merupakan proses pembuatan Undang-Undang yang berlaku dan mengikat bagi seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan, maka seharusnya asas keterwakilan dari seluruh komponen atau serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan seharusnya diakomodasi dan dilindungi oleh Undang-Undang;

23. Selanjutnya, di dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dinyatakan bahwa *"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum"*; (Bukti P-2)
24. Kemudian dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 pun mengatur bahwa *"Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu"*; (Bukti P-2)
25. Dengan menggunakan alasan konstitusional di dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 tersebut di atas, maka Pemohon dengan ini mengajukan kembali permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003;
26. Permohonan pengujian kembali Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 mengacu pada Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang yang menyatakan, *"Permohonan pengujian UU 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"*;
27. Pemohon sebelumnya mengajukan permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi dengan landasan konstitusional Pasal 28 UUD 1945 dengan alasan bahwa seluruh serikat pekerja harus diberikan hak (secara masing-masing) untuk menjadi Tim Perunding dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama, sehingga Majelis Hakim Konstitusi yang terhormat pada saat itu berkesimpulan bahwa *"UU Ketenagakerjaan menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di*

perusahaan tersebut. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama”;

28. Dalam putusan tersebut, Pemohon memandang bahwa Majelis Hakim Konstitusi yang terhormat dalam putusan terhadap Perkara Nomor 012/PUU-II/2003 belum mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

a. Asas Keterwakilan (*Representative*)

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di dalam perusahaan adalah pembuatan Undang-Undang, oleh karenanya dalam proses pembuatan Undang-Undang tersebut, keterwakilan seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan atau keterwakilan seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan harus diakomodir dan dilindungi oleh Undang-Undang;

b. Kesederajatan Hukum (*Legal Equality*)

Perlakuan yang sama dan adil di hadapan hukum telah dijamin dalam UUD 1945, oleh karenanya Undang-Undang sebagai ketentuan peraturan perundangan yang berada di bawah UUD seyogianya tetap menghargai dan menghormati kesederajatan hukum, termasuk dalam hal ini adalah perlakuan yang sama terhadap seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan, tidak boleh membedakan hak antara serikat pekerja mayoritas maupun serikat pekerja minoritas, semuanya harus diberikan hak yang sama untuk ikut serta dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di dalam perusahaan;

29. Oleh karenanya, Pemohon mengajukan kembali permohonan uji materi kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 menggunakan landasan konstitusional Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi atau perbedaan apakah status Pemohon merupakan serikat pekerja yang mayoritas atautkah serikat pekerja minoritas sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) tersebut;

30. Dengan memperhatikan uraian tersebut di atas, maka secara jelas dan nyata Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan ketentuan lain di bawahnya yang hanya memberikan hak berunding kepada hanya satu serikat pekerja dengan jumlah anggota lebih dari 50% dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di dalam 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% suara di luar 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);
31. Pemohon mengajukan kembali permohonan uji materi Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 kepada Mahkamah Konstitusi agar kiranya seluruh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan diberikan kesempatan dan hak yang sama untuk secara bersama-sama dengan serikat pekerja mayoritas untuk 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;
32. Penentuan komposisi Tim Perunding dapat dilakukan secara koalisi atau proporsional berdasarkan jumlah anggota, sehingga asas keterwakilan dalam perumusan dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di dalam perusahaan tetap melibatkan seluruh komponen serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan;
33. Asas keterwakilan atau yang dikenal dengan istilah *proportional representative* dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hal yang lazim dilakukan di negara-negara maju, pendapat ini disampaikan oleh Bapak Dr. Mochtar Pakpahan kepada Pemohon berdasarkan pengalaman dan keahliannya baik sebagai aktivis serikat pekerja maupun sebagai pengacara dalam sebuah diskusi dan konsultasi. Jika Mahkamah berkenan dan berpendapat perlu menghadirkan yang bersangkutan sebagai saksi ahli, maka Pemohon dengan segala hormat mempersilakan Mahkamah untuk memanggil yang bersangkutan dalam persidangan berikutnya;
34. Selanjutnya, dalam buku yang berjudul "Makna Pemerintahan", dengan pengarang

Muhammad Ryass Rasyid mengemukakan bahwa:

“Dalam proses pemerintahan, pembuatan hukum dan peraturan merupakan salah satu kewajiban yang hakiki. Fenomena pemerintahan modern antara lain ditandai oleh tersedianya banyak peraturan yang merujuk pada semua segi antar hubungan dalam kehidupan masyarakat. Keberadaan peraturan (hukum) yang banyak itu dimaksudkan untuk memberi kepastian dan keadilan kepada setiap warga masyarakat tentang apa yang bisa dan apa yang tidak bisa” (halaman 11 dan 12);

“Tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban di dalam mana masyarakat bisa menjalani kehidupannya yang wajar, Oleh karena itu, secara umum, tugas-tugas pokok pemerintahan mencakup tujuh bidang pelayanan:

“. . . Ketiga, menjamin diterapkannya perlakuan yang adil kepada setiap warga masyarakat tanpa membedakan status apapun yang melatarbelakangi keberadaan mereka. Jaminan keadilan ini terutama harus tercermin melalui keputusan-keputusan pengadilan, di mana kebenaran diupayakan pembuktiannya secara maksimal, dan di mana konstitusi dan hukum yang berlaku dapat ditafsirkan dan diterapkan secara adil dan tidak memihak, serta di mana perselisihan bisa didamaikan”. (halaman 14 dan 15)

“. . . Pemerintahan mayoritas yang sewenang-wenang bukanlah pengejawantahan dari sistem yang demokratis. Madison, de Tocqueville dan J.S Mill sangat khawatir terhadap kemungkinan tergelincirnya demokrasi ke dalam perangkat majority rule yang tak terkendali (supremasi mayoritas) karena hal ini dapat mengancam kebebasan. Menurut mereka, mayoritas yang tidak menghargai hak-hak kebebasan mayoritas justru merupakan ancaman eksistensi demokrasi. Sikap senada juga dikemukakan oleh Hayek: "If democracy means unrestricted will of the majority, I am not a democrat". Hayek juga mengatakan bahwa demokrasi bukanlah merupakan tujuan dalam dirinya sendiri, melainkan sebagai alat untuk menjamin tercapainya tujuan politik yang lebih tinggi, yakni keadilan yang tegak di atas fondasi kebebasan dan kesederajatan”. (halaman 48 dan 49)

35. Berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut di atas, Pemohon meminta

Mahkamah untuk kembali menguji materi yang tertuang dalam Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 yang hanya memberikan kesempatan kepada serikat pekerja mayoritas (yakni serikat pekerja yang jumlah anggotanya lebih dari 51%) dan menghilangkan hak suara dari serikat pekerja minoritas. Pasal 120 ayat (1) secara nyata mengandung materi muatan dominasi mayoritas yang membuat dan menyebabkan peniadaan atau penghapusan hak dan kepentingan yang dimiliki serikat pekerja minoritas, sehingga hal ini secara jelas bertentangan dengan UUD 1945. Hukum seharusnya dibuat untuk menegakkan keadilan bagi seluruh warga negara, dan hukum dibuat untuk melindungi hak-hak minoritas dan kelompok yang lemah sehingga tidak tertindas atau terzalimi oleh kekuatan mayoritas. Jikalau hukum selalu membela yang kuat dan mayoritas, maka hukum yang berlaku adalah hukum rimba, yakni hukum dimana yang kuat dan mayoritas yang selalu berkuasa dan menguasai kepentingan minoritas;

36. Pemohon meminta Mahkamah Konstitusi untuk menambahkan/menyempurnakan klausul dalam Pasal 120 UU 13/2003 menjadi sebagai berikut:

(1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka seluruh serikat pekerja/serikat buruh yang ada di dalam perusahaan mempunyai hak yang sama untuk menjadi anggota Tim Perunding dan dapat melakukan koalisi sehingga setidaknya tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha;

(3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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 .

37. Dalam Pasal 121 UU 13/2003 menyatakan, *“Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota;*

38. Dengan adanya ketentuan di dalam Pasal 121 UU 13/2003, Pemohon merasa dirugikan hak konstitusionalnya karena tidak dapat menggunakan metode lain yang dapat menunjukkan keanggotaan secara akurat dan dipercaya serta dapat diandalkan dalam proses verifikasi keanggotaan serikat pekerja di dalam

perusahaan. Pemohon tidak bersedia mengikuti proses verifikasi di dalam perusahaan, jika hanya berdasarkan fotokopi kartu anggota saja tanpa disertai adanya mekanisme yang terbuka dengan mengumumkan daftar dan hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja kepada seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan; (Bukti P-6)

39. Proses verifikasi hanya dengan menggunakan fotokopi kartu anggota dalam pandangan Pemohon sangat rentan akan adanya proses manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan, mengingat proses pembuatan kartu tanda anggota dapat dilakukan dengan mudah dan kemungkinan dapat saja dilakukan tanpa adanya permohonan dari pekerja/anggota yang bersangkutan;
40. Proses verifikasi seharusnya dilakukan secara transparan dan terbuka, dengan melakukan konfirmasi kepada masing-masing anggota sehingga keabsahan dari kartu anggota atau keanggotaannya di dalam serikat pekerja dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan hukum;
41. Mekanisme proses verifikasi secara transparan dan terbuka, serta menggunakan media yang ada di dalam perusahaan seperti *email*, *website*, dan media komunikasi sejenisnya untuk melakukan konfirmasi keanggotaan serikat pekerja kepada masing-masing anggota yang bersangkutan di dalam perusahaan adalah sesuai dengan prinsip di 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”*. (Bukti P-2)
42. Oleh karenanya, Pemohon mengajukan kembali permohonan uji materi Pasal 121 UU 13/2003 kepada Mahkamah Konstitusi agar kiranya Pemohon dan serikat pekerja lainnya dapat menggunakan metode lain yang lebih komprehensif dan akurat untuk membuktikan keanggotaan dalam serikat pekerja secara transparan, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Pengumuman keanggotaan serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan secara terbuka, dapat mengantisipasi atau mengeliminir adanya penggelembungan atau klaim sepihak oleh serikat pekerja tertentu di dalam perusahaan;
43. Pemohon meminta Mahkamah Konstitusi untuk menambahkan/menyempurnakan

klausul dalam Pasal 121 UU 13/2003 menjadi sebagai berikut *“Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota atau formulir keanggotaan dengan mekanisme yang transparan, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum”*;

IV. Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 012/PUU-I/2003

44. Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang mengatur bahwa:

- (1) *Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali;*
- (2) *Terlepas dari ketentuan ayat (1) di atas, 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;*

45. Dalam permohonan uji materi yang dilakukan oleh Pemohon sebelumnya pada tanggal 18 Juni 2003 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 15 Oktober 2003 dengan Registrasi Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 menyampaikan uraian dan alasan permohonan sebagai berikut:

“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 bertumbuh 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;

Dalam praktiknya, pelaksanaan aturan Pasal 119 - Pasal 121 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah terbukti melanggar hak asasi serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan perundingan PKB. Hal ini terbukti dalam kasus-kasus aktual seperti yang terjadi di PT. DHL dan PT. Tambun Kusuma”;

46. Alasan yang disampaikan oleh Pemerintah sehubungan dengan adanya permohonan uji materi tersebut di atas adalah sebagai berikut:

“Bahwa rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tidak membatasi kebebasan berserikat tetapi mengatur tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. UU Ketenagakerjaan menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi yang dianut dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945, maka UU Ketenagakerjaan mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Itupun wakil dari masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam perusahaan tersebut masih dimungkinkan untuk duduk dalam tim perunding sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan;

Rumusan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian melalui kartu tanda anggota merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya;

Dalam kasus PT. DHL dan PT. Tambun Kusuma yang disampaikan oleh Pemohon ternyata pengurus serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat membuktikan kebenaran jumlah anggota sehingga perusahaan menolak melakukan perundingan perjanjian kerja bersama. Penolakan oleh perusahaan dapat dimengerti karena tanpa adanya bukti keanggotaan, terdapat keraguan apakah betul serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan mewakili pekerja/buruh yang dimaksud”;

47. Selanjutnya, Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tersebut di atas menyatakan bahwa:

”Bahwa rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan tidak membatasi kebebasan berserikat tetapi mengatur tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. UU Ketenagakerjaan menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi yang dianut dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD 1945, maka UU Ketenagakerjaan mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Itupun wakil dari masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang ada dalam perusahaan tersebut masih dimungkinkan untuk duduk dalam tim perunding sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan;

Rumusan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian melalui kartu tanda anggota merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya”;

48. Dalam keputusan tersebut, Mahkamah menilai bahwa serikat pekerja minoritas (yang keanggotaannya kurang dari 51%) masih mempunyai hak untuk duduk dalam tim perunding sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Namun dalam kenyataannya, keberadaan serikat pekerja yang mengklaim dirinya sebagai serikat pekerja mayoritas hanya menggunakan Pasal 120 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan tidak pernah mau menggunakan Pasal 120 ayat (2) dan/atau ayat (3);
49. Dengan adanya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, maka secara nyata dan jelas telah mematikan hak suara atau aspirasi dari serikat pekerja yang bukan mayoritas, yang seharusnya dilindungi oleh Undang-Undang;
50. Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 telah memperlakukan secara diskriminatif terhadap serikat pekerja yang anggotanya lebih dari 50% dengan serikat pekerja yang jumlah anggotanya kurang dari 50%. Asas keterwakilan seluruh komponen di dalam perusahaan (seluruh serikat pekerja yang ada) menjadi terhambat dengan adanya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003;
51. Dalam pertimbangan putusan berikutnya Mahkamah menilai bahwa pembuktian keanggotaan melalui kartu anggota dipandang sebagai cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakili organisasinya, namun dalam kenyataan di lapangan bahwa tata cara pembuktian keanggotaan yang hanya dengan menunjukkan fotokopi kartu tanda anggota telah menimbulkan potensi adanya penggelembungan keanggotaan dengan cara mencetak kartu tanda anggota tanpa adanya terlebih dahulu surat permohonan keanggotaan dan pekerja yang bersangkutan;
52. Pemohon memandang perlu bahwa ketentuan perundang-undangan tidak boleh membatasi mekanisme dan tata cara proses verifikasi keanggotaan hanya berdasarkan kartu anggota saja, sehingga perlu diberikan kesempatan bahwa

proses verifikasi keanggotaan seharusnya dilakukan secara terbuka/transparan melalui pengumuman terbuka kepada seluruh pekerja di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan terjadinya *check and control* dari seluruh pekerja yang bersangkutan dan mengeliminir potensi penggelembungan data keanggotaan oleh serikat pekerja tertentu melalui manipulasi jumlah fotokopi kartu tanda anggota;

53. Berdasarkan uraian tersebut di atas dan memperhatikan uraian pada poin sebelumnya, maka Pemohon berkesimpulan bahwa syarat-syarat konstitusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang disampaikan oleh Pemohon sebelumnya dalam permohonan Nomor 012/PUU-I/2003 berbeda dengan alasan permohonan yang disampaikan oleh Pemohon dalam surat permohonan ini;
54. Dengan demikian, Pemohon berpendapat bahwa Mahkamah Konstitusi seyogianya dapat menerima permohonan uji materi Pasal 120 khususnya ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003;

V. *Petitum*

Berdasarkan segala yang diuraikan di atas, Pemohon memohon agar Mahkamah Konstitusi memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon seluruhnya;
 2. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2);
 3. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
 4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.2] Menimbang bahwa untuk mendukung dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat atau tulisan yang telah diberi tanda P-1 sampai dengan P-6, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2. Bukti P-2 : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi;
4. Bukti P-4 : Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama PT. Bank Central Asia Tbk Tahun 2008 – 2010;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Berita Acara Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja di BCA Tahun 2007;
7. Lampiran 1a : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Nomor 3276010511720001 atas nama Ronald E. Pattiasina;
8. Lampiran 1b : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Nomor 32.77.72.1004/03445/72013012 atas nama Puji Rahmat;
9. Lampiran 1c : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SP BCA Bersatu;
10. Lampiran 2 : Fotokopi Surat dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 2744/-1838 tanggal 06 Juli 2007 perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di perusahaan, SP/SN di luar perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB;
11. Lampiran 3 : Fotokopi Surat Keputusan Musyawarah Nasional Luar Biasa (MUNASLUB) SP BCA Bersatu di Tretes, Pasuruan tanggal 05 s.d 07 Maret 2009 dengan Nomor Keputusan 009/MUNASLUB/SP BCA BERSATU/2009 tanggal 06 Maret 2009 perihal Penetapan Ketua Formatur (*Ex. Officio* Ketua Umum DPP SP BCA Bersatu);

[2.3] Menimbang bahwa Dewan Perwakilan Rakyat pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 telah menyampaikan keterangan lisan dan telah pula menyampaikan keterangan tertulis yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah tanggal 18 Januari 2010, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tentang Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon.

Sesuai dengan Ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003 menyatakan bahwa

"Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

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

Ketentuan tersebut dipertegas dalam penjelasannya, bahwa *"Yang dimaksud dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945";*

Penjelasan Pasal 51 ayat (1) ini menyatakan, bahwa hanya hak-hak yang secara eksplisit diatur dalam UUD 1945 saja yang termasuk *"hak konstitusional";*

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

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

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

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

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

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

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

Bahwa walaupun Pemohon sudah memenuhi ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasannya UU 24/2003, namun berdasarkan batasan kerugian konstitusional yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, DPR berpendapat bahwa pada kenyataannya tidak terdapat kerugian konstitusional ataupun berpotensi menimbulkan kerugian terhadap Pemohon oleh berlakunya ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak menguraikan adanya kerugian konstitusional yang nyata-nyata telah terjadi ataupun kerugian potensial yang akan dialami Pemohon, oleh karena justru pada kenyataannya Pemohon masih tetap memperoleh kebebasan berserikat dan berorganisasi dalam serikat pekerja/serikat buruh yang diwakilinya, sesuai Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) UUD 1945., sehingga ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* tidak menghalangi dan mengurangi hak konstitusional Pemohon dalam memperoleh kebebasan berserikat dan berkumpul serta kebebasan mengeluarkan pendapat;
2. Bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* sebagaimana didalilkan oleh Pemohon, menurut DPR tidak mencerminkan pengaturan yang

- bersifat diskriminatif karena ketentuan *a quo* berlaku untuk semua serikat pekerja/ serikat buruh yang terdapat pada semua perusahaan. Hal ini justru sesuai dengan maksud dan tujuan untuk melaksanakan prinsip anti diskriminasi sesuai dengan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang *a quo* 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*";
3. Bahwa ketentuan Pasal 6 dan Penjelasannya UU 13/2003 tersebut tidak bertentangan dengan batasan diskriminasi yang diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU 39/1999) yang berbunyi, "*Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya*";
 4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Penjelasan UU 13/2003 *juncto* Pasal 1 angka 3 UU 39/1999, DPR berpandangan bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* bukanlah pengaturan yang diskriminatif karena tidak memenuhi unsur-unsur diskriminasi yang dibatasi dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999;
 5. Bahwa pengujian Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003, sebelumnya pernah dilakukan pengujian dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003, dengan alasan konstitusional yang pada pokoknya "membatasi kebebasan berserikat para pekerja/buruh". Bahwa menurut ketentuan Pasal 60 UU 24/2003 yang menyatakan, "*Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*";
 6. Bahwa walaupun alasan konstitusionalnya berbeda sesuai dengan Peraturan

Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 yang menjadi dalil Pemohon *a quo* untuk mengajukan pengujian kembali terhadap Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang *a quo*, namun DPR berpandangan bahwa sesungguhnya tidak terdapat perbedaan alasan konstitusional dengan perkara Nomor 12/PUU-I/2003, karena pada pokoknya alasan konstitusional yang dijadikan dalil Pemohon adalah sama dengan alasan konstitusional dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003 yaitu, bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan telah membatasi kebebasan berserikat para buruh dan pekerja;

7. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, sudah sepatutnya Majelis Hakim Konstitusi yang mulia menyatakan permohonan Pemohon *a quo* tidak diterima, karena tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), dan mengingat ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang *a quo* sudah pernah diuji dalam perkara Nomor 12/PUU-I/2003 maka sesuai Pasal 60 UU 24/2003 sudah sepatutnya permohonan Pemohon *a quo* ditolak, atau setidaknya tidak dapat diterima;
8. Bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah berprofesi pekerja dalam perusahaan yang tergabung dalam kelompok Serikat Pekerja. Dalam permohonan *a quo* tidak jelas kedudukan hukum Pemohon karena Pemohon menyatakan baik atas nama pribadi maupun sebagai perwakilan dari kelompok (Serikat Pekerja BCA Bersatu). Sekalipun Pemohon mengatasnamakan serikat pekerja maka walaupun organisasi tersebut sudah didaftarkan pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 2744/-1.838 tanggal 06 Juli 2007 perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di Perusahaan, SP/SB di luar Perusahaan, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB. Namun pendaftaran tersebut belum dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf c yakni badan hukum publik atau privat. Hal ini karena untuk menjadi badan hukum suatu perkumpulan harus ada pendaftaran dan pengesahan sebagai badan hukum berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan HAM;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, DPR berpendapat bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak merugikan hak konstitusional Pemohon sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I

ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, Pemohon dalam permohonan *a quo* tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana disyaratkan Pasal 51 ayat (1) UU 24/2003 dan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-111/2005 dan Nomor 011/PUU-V/2007 terdahulu;

Dengan demikian DPR memohon kepada Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang terhormat secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*). Namun jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut ini disampaikan Keterangan DPR mengenai materi pengujian UU 13/2003 terhadap UUD 1945;

2. Tentang Pokok Permohonan

Pemohon dalam permohonannya mengajukan pengujian materil Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003. Terhadap permohonan Pemohon tersebut, DPR berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa DPR tidak sependapat dengan dalil Pemohon yang menyatakan, ketentuan Pasal 20 ayat (1) UU 13/2003 yang hanya memberikan hak berunding kepada hanya satu serikat pekerja dengan jumlah anggota lebih dari 50% dalam perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) di dalam perusahaan telah secara nyata mengandung materi muatan yang bersifat membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasikan hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya serikat pekerja di dalam perusahaan, sehingga dianggapnya bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;
2. Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, DPR berpandangan bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* tidak membatasi, menghalangi, menghambat, mengurangi dan mendiskriminasi hak konstitusional Pemohon dalam kebebasan berorganisasi dan berserikat serta menyampaikan pendapat, karena pada pokoknya ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* adalah mengatur sistem keterwakilan dari serikat pekerja/serikat buruh. Bagaimana mengatur keterwakilan tersebut, tentu kita perlu menentukan sistem, salah satunya yaitu dengan memperhatikan jumlah. Dalam Undang-Undang *a quo* diatur berdasarkan sistem mayoritas untuk mewakili pekerja/buruh dalam

perundingan perjanjian kerja bersama, yang mensyaratkan memiliki jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu sistem keterwakilan mayoritas ini merupakan hal yang lazim dan wajar dalam negara yang demokratis;

3. Bahwa berdasarkan argumentasi sistem keterwakilan mayoritas tersebut, dalil Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas ketentuan Pasal 120 ayat (1) Undang-Undang *a quo* tidak berdasar. DPR berpendapat bahwa justru dengan memiliki jumlah keanggotaan atau memperoleh dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh pada suatu perusahaan akan mencerminkan sifat *representative* dan memberikan legitimasi bagi serikat pekerja/serikat buruh itu sendiri dalam melakukan perundingan dengan perusahaan;
4. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh memiliki hak-hak sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU 21/2000), tetapi perlu diperhatikan ketentuan dalam Pasal 25 ayat (2) UU 21/2000 yang menyatakan, bahwa "*Pelaksanaan hak-hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*". Dalam kaitan ini maka pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh tentu harus berpedoman pada UU 13/2003. Hal ini sesuai dengan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945;
5. Bahwa hak konstitusional Pemohon dalam berorganisasi selain dijamin dalam Pasal 28, Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, juga dilindungi oleh UU 21/2000 dalam Pasal 28 yang menyatakan, "*Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:*
 - a. *melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;*
 - b. *tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;*
 - c. *melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;*
 - d. *melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh*".

Pada kenyataannya Pemohon *a quo* sampai dengan sekarang tidak terhalangi ataupun berkurang dalam menjalankan aktivitasnya baik sebagai pekerja/buruh maupun sebagai pengurus/anggota serikat pekerja/serikat buruh, serta hak-hak perdatanya pun tidak terhalangi ataupun tidak berkurang seperti tidak dikenai Pemutusan Hubungan Kerja, tidak dikurangi atau tetap dibayar upahnya, tidak mengalami intimidasi, tidak diturunkan jabatannya, serta tidak dimutasi. Oleh karena hak berorganisasi para pekerja/buruh dilindungi oleh UU 21/2000;

6. Bahwa terkait dengan konstitusionalitas Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003, DPR merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi atas Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 pada pertimbangan hukumnya mengemukakan pendapatnya, *"bahwa Pasal 119, Pasal 120 dan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan, pengaturan yang mensyaratkan satu serikat pekerja/buruh di perusahaan memperoleh hak untuk mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersangkutan, dan jikalau jumlah 50% tidak tercapai, untuk dapat berunding Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan memerlukan dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh, yang akan dicapai oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui musyawarah dan mufakat di antara sesama pekerja/buruh, sedang jika Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu dan tidak mencapai jumlah lebih dari 50%, dapat dilakukan koalisi di antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili buruh dalam perundingan dengan pengusaha, dan jika hal inipun tidak dicapai tim perunding ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi 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 1945."*

Bahwa berdasarkan pada dalil-dalil tersebut di atas, DPR memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memberikan amar putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan Pemohon *a quo* tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), sehingga permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menyatakan menolak permohonan *a quo* untuk seluruhnya atau setidaknya permohonan *a quo* tidak dapat diterima;
3. Menyatakan menerima Keterangan DPR untuk seluruhnya;
4. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;
5. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat;

Apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, DPR mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.4] Menimbang bahwa Pemerintah pada persidangan tanggal 14 Januari 2010 telah menyampaikan keterangan lisan dan tertulis yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

Menurut Pemerintah, anggapan Pemohon yang menyatakan ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut telah membatasi, menghambat, menghilangkan dan mendiskriminasikan hak-hak Pemohon adalah tidak tepat, karena pada kenyataannya Pemohon tidak dalam posisi/situasi yang terganggu, berkurang maupun terhalang-halangi untuk bebas berkumpul, berserikat maupun mengeluarkan pendapat sebagaimana dijamin oleh konstitusi;

Selain itu menurut Pemerintah, anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan yang dimohonkan untuk diuji tersebut di atas telah bersifat dan berlaku diskriminatif, juga tidak tepat, karena untuk menilai apakah suatu norma hukum dalam suatu Undang-Undang tersebut bersifat diskriminatif atau tidak, maka sebagai acuan/landasan pijakannya adalah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, maupun Pasal 2 *International Covenant on Civil and Political Rights*;

Atas hal-hal tersebut, Pemerintah meminta kepada Pemohon melalui Majelis

Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menjelaskan dan membuktikan secara sah terlebih dahulu apakah benar Pemohon sebagai pihak yang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan. Pemerintah berpendapat bahwa tidak terdapat hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang dirugikan atas berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji, karena itu kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam permohonan pengujian ini tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang terdahulu;

Karena itu, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*). Namun demikian, apabila Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut disampaikan penjelasan Pemerintah atas permohonan *a quo*, sebagai berikut:

Penjelasan Pemerintah Atas Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebelum Pemerintah menyampaikan penjelasan lebih lanjut atas permohonan pengujian ketentuan *a quo*, terlebih dahulu disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa terhadap permohonan pengujian (*constitutional review*) materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang yang dimohonkan pengujian tersebut, telah diperiksa, diadili dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi yang terbuka untuk umum pada tanggal 28 Oktober 2003, atas permohonan yang diajukan Syaeful Tavip, dkk (Register Perkara Nomor 012/PUU-I/2003) dengan putusan menyatakan mengabulkan sebagian permohonan Pemohon dan menolak selebihnya;
2. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 dan dipertegas dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU 24/2003) bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final, sehingga terhadap putusan tersebut tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh;

3. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 60 UU 24/2003 yang menyatakan bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali;
4. Pemerintah berpendapat bahwa permohonan pengujian ketentuan *a quo* yang diajukan oleh Ronald Ebenhard Pattiasina, dkk (Register Perkara Nomor 115/PUU-VII/2009), walaupun tidak dinyatakan secara tegas tentang adanya kesamaan kerugian konstitusionalitas yang terjadi, namun pada dasarnya permohonan *a quo* memiliki kesamaan syarat-syarat konstitusionalitas yang dijadikan alasan Pemohon dalam permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* seperti yang diajukan para Pemohon terdahulu (*vide* Register Perkara Nomor 012/PUU-I/2003), sehingga sepatutnyalah permohonan tersebut secara *mutatis mutandis* dinyatakan ditolak [*vide*, Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang];
5. Pemerintah berpendapat bahwa alasan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusionalitas yang berbeda yang dialami oleh Pemohon saat ini dan permohonan para Pemohon terdahulu, menurut Pemerintah ternyata tidak terjadi dan tidak terbukti;
6. Karena itu, Pemerintah melalui Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi, kiranya Pemohon dapat membuktikan terlebih dahulu apakah benar Pemohon telah dirugikan hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya, dan/atau kerugian dimaksud berbeda dengan kerugian para Pemohon terdahulu;

Atas hal-hal tersebut di atas, Pemerintah berpendapat permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* tidak dapat diajukan kembali (*nebis in idem*), namun apabila Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, berikut disampaikan keterangan Pemerintah selengkapnya sebagai berikut:

Sehubungan dengan anggapan Pemohon dalam permohonannya yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya UU 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 di perusahaan tersebut";

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

Ketentuan di atas oleh Pemohon dianggap merugikan hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon, dan karenanya dianggap bertentangan dengan ketentuan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan sebagai berikut:

- Pasal 28, "*Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang*";
- Pasal 28D:
 - (1) "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*";
- Pasal 28E
 - (3) "*Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat*";
- Pasal 28I ayat (2), "*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu*";

Terhadap anggapan Pemohon tersebut di atas, Pemerintah dapat menjelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa menurut Pemerintah rumusan Pasal 119 dan Pasal 120 UU 13/2003 tidak membatasi kebebasan berserikat dan berkumpul, tetapi berkaitan dengan pengaturan tentang keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Karena Undang-Undang *a quo* menganut prinsip bahwa di dalam 1 (satu) perusahaan hanya berlaku 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk seluruh karyawan di dalam perusahaan tersebut;
2. Bahwa apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tiap-tiap serikat pekerja/serikat buruh secara sendiri-sendiri melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan maka di

perusahaan tersebut akan terdapat lebih dari 1 (satu) perjanjian kerja bersama. Sehingga dengan demikian kemungkinan akan terjadi perbedaan syarat kerja dan hal ini bertentangan dengan prinsip anti diskriminasi sebagaimana dianut dalam ketentuan Pasal 6 UU 13/2003;

3. Karena itu, menurut Pemerintah ketentuan Pasal 119 dan Pasal 120 UU 13/2003 yang mengatur sistem keterwakilan yang mayoritas yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama, telah sejalan dengan prinsip demokrasi dan semangat yang terkandung dalam Pasal 28 UUD dan 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;
4. Bahwa menurut Pemerintah rumusan Pasal 121 UU 13/2003 yang mensyaratkan kartu tanda anggota bagi pekerja/buruh sebagai bukti bahwa yang bersangkutan benar-benar menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pembuktian melalui kartu tanda anggota merupakan hal yang wajar bagi sebuah organisasi bahwa yang bersangkutan adalah anggotanya. Pembuktian keanggotaan ini merupakan cara yang akurat untuk menentukan siapa yang berhak mewakilinya;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Pemerintah, ketentuan yang dimohonkan untuk diuji telah sejalan dengan amanat konstitusi, ketentuan *a quo* telah memberikan jaminan kepada setiap orang (buruh/pekerja) untuk bebas berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat guna menyuarakan kepentingan organisasinya maupun para anggotanya. Ketentuan *a quo* juga telah memberikan jaminan kepastian hukum (*legal certainty, rechtszekerheid*) bagi buruh/pekerja maupun serikat pekerja/serikat buruh untuk menempatkan wakil-wakilnya guna melakukan perundingan-perundingan dengan perusahaan tempat bekerja;

Lebih lanjut Pemerintah juga tidak sependapat dengan anggapan Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan tersebut di atas telah memberikan perlakuan dan pembatasan yang bersifat diskriminatif terhadap Pemohon, karena pembatasan yang demikian telah sejalan dengan ketentuan Pasal 28J ayat (2) UUD yang menyatakan bahwa "*Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang*

wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis";

Juga menurut Pemerintah, bahwa ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak memberikan perlakuan yang diskriminatif terhadap Pemohon, kecuali jika ketentuan *a quo* memberikan pembatasan dan pembedaan 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*;

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili dan memutus permohonan pengujian UU 13/2003 terhadap UUD 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Menerima Keterangan Pemerintah secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 120 ayat (1) dan Pasal 121 UU 13/2003 tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28, Pasal 28D ayat (1), Pasal 28E ayat (3), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;

Namun demikian apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.6] Menimbang bahwa Pemohon menyampaikan kesimpulannya yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 28 Januari 2009 yang pada pokoknya Pemohon tetap pada permohonannya semula;

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, maka segala sesuatu yang tertera dalam berita acara persidangan telah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

3. PERTIMBANGAN HUKUM

[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 memutus 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 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 Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan 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-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal 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 konstitusional Pemohon sebagaimana yang didalilkan tersebut telah secara nyata dirugikan oleh berlakunya Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003, di mana Pemohon yang jumlah anggotanya 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 Dalam 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 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 mendiskriminasikan hak-hak Pemohon sesuai dengan fungsi dan tujuan dibentuknya serikat pekerja di dalam perusahaan sehingga dengan demikian, pasal tersebut telah memandulkan atau mengabaikan 49% suara di luar 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 ada 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 UU 13/2003 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 serikat 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 dengan 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 selengkapnya 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), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Dengan demikian Pasal 120 ayat (1) UU 13/2003 tidak menghalangi dan mengurangi hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh kebebasan berserikat dan berkumpul serta kebebasan 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-1/2003, di mana 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 dalam melakukan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) yang mensyaratkan jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah 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 terkurangi, 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 kartu 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 pembedaan 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 dimohonkan 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 konstiusionalitas yang berbeda. DPR dan Pemerintah berpendapat bahwa permohonan Pemohon *a quo* tidak mengindikasikan adanya alasan konstiusionalitas yang berbeda dengan permohonan sebelumnya. Oleh karena itu permohonan Pemohon harus dinyatakan ditolak atau setidaknya-tidaknya 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 bertumbuh 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 konstiusionalitas yang menjadi alasan permohonan yang bersangkutan berbeda*”;

[3.13.6] bahwa pokok permohonan para Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003, adalah pengujian formil dan pengujian materil 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 materil, para Pemohon dalam Perkara Nomor 12/PUU-I/2003 mempersoalkan konstiusionalitas Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, Pasal 76, Pasal 106, Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, Pasal 137, Pasal 138, Pasal 140, Pasal 141, Pasal 158, Pasal 170, 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 kewajibannya 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/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 boleh 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 Pasal 28D 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”;

Tentang 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”*, merugikan hak konstitusional Pemohon karena: (i) tidak dapat menggunakan metode lain yang dapat menunjukkan keanggotaan secara akurat, dipercaya, dan dapat diandalkan dalam proses verifikasi serikat pekerja dalam perusahaan; (ii) verifikasi berdasarkan fotokopi kartu tanda anggota saja tanpa disertai adanya mekanisme yang terbuka dengan menggunakan daftar dan hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja kepada seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan; (iii) verifikasi dengan hanya menggunakan fotokopi kartu tanda anggota, rentan akan adanya proses manipulasi atau penggelembungan jumlah keanggotaan karena proses pembuatan kartu tanda anggota dapat dilakukan dengan mudah; (iv) mekanisme verifikasi secara transparan dan terbuka, serta menggunakan media yang ada di dalam perusahaan seperti *e-mail*, *website*, dan media komunikasi yang sejenisnya untuk konfirmasi keanggotaan serikat pekerja lebih sesuai dengan prinsip Pasal 28F UUD 1945 yang menyatakan, *“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”*;

[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 UU 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 di perusahaan 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 berserikat dan kebebasan mengeluarkan pendapat juga dijamin oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan, *“Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”*;

[3.15.2] bahwa menurut UU 13/2003 hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha di samping tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga 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 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 dalam suatu perusahaan ada 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 suatu perusahaan) dapat tidak terwakili 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 satu pun 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 langsung dengan hak-hak konstitusional seseorang yang dijamin dan dilindungi 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 proporsional 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 satu perusahaan. Hak dan kewenangan konstitusional tersebut hanya akan terjamin jika seluruh serikat pekerja/serikat buruh diberikan kesempatan yang sama secara adil dan proporsional untuk ikut melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan;

[3.15.6] bahwa menurut Mahkamah untuk membentuk PKB, dilakukan dengan musyawarah antara pengusaha dan perwakilan semua serikat pekerja/serikat buruh secara adil dan proporsional. 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 proporsional 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 proporsional, 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 proporsional;

[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 satu 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 ketenagakerjaan 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 di atas 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 ditentukan secara proporsional 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 Pasal 202 menyatakan, *“Partai Politik Peserta Pemilu harus memenuhi ambang batas perolehan suara sekurang-kurangnya 2,5% (dua koma lima perseratus) dari jumlah suara sah secara nasional untuk diikutkan 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 memasung 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 anggota 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]** di atas, 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 di dalamnya. 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 terkandung dalam Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 justru sesuai dengan prinsip keadilan proporsional 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 satu 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/serikat 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 proporsional, 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 proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha. Oleh karena itu, menurut Mahkamah ketentuan Pasal 120 ayat (3) UU 13/2003 adalah tidak bertentangan dengan konstitusi secara 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 proporsional dalam melakukan perundingan dengan pengusaha.*

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

[3.23] 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 dengan 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 memuat ketentuan yang lebih proporsional sesuai dengan jiwa putusan Mahkamah ini;

[3.24] 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 satu 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 di antaranya, Korps Pegawai Negeri Sipil (Korpri), 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 UUD 1945;

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian fakta dan hukum tersebut di atas, 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,

- Menyatakan permohonan Pemohon dikabulkan untuk sebagian;
- 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 Republik Indonesia Tahun 1945;
- 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 proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh”***, dan
 - ii) ketentuan tersebut dalam angka (i) dimaknai, *“dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan”*;

- 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 memiliki kekuatan hukum mengikat;
- 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 yang ada dalam perusahaan”*;
- Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh sembilan Hakim Konstitusi pada hari Senin tanggal dua puluh lima bulan Oktober tahun dua ribu sepuluh dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal sepuluh bulan November tahun dua ribu sepuluh, oleh kami sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Moh. Mahfud MD, selaku Ketua merangkap Anggota, Achmad Sodiki, Muhammad Alim, Harjono, M. Akil Mochtar, M. Arsyad Sanusi, Maria Farida Indrati, Ahmad Fadlil Sumadi, dan Hamdan Zoelva, masing-masing sebagai Anggota dengan dibantu oleh Sunardi sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Pemerintah atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Moh. Mahfud MD.

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Achmad Sodiki

ttd.

Muhammad Alim

ttd.

Harjono

ttd.

M. Akil Mochtar

ttd.

M. Arsyad Sanusi

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Ahmad Fadlil Sumadi

ttd.

Hamdan Zoelva

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Sunardi