



**JAMINAN HAK KONSTITUSIONAL WARGA NEGARA  
(ANGGOTA SERIKAT PEKERJA) DALAM UUD 1945**



Oleh:

**DR. Andi Irmanputra Sidin, S.H.,M.H.  
(Advokat/Founder Law Firm Sidin Constitution  
A.Irmanputra Sidin & Associates/ Ahli Hukum  
Tata negara)**

Jalan Cideng Timur No. 60, Jakarta Pusat 10160  
Telp : +6221-352-1517, Fax: +6221 350 2552  
Email :Contact@SidinConstitution.co.id  
Website : www.sidinconstitution.co.id

Diselenggarakan oleh Pusdik MK RI, Hotel Olympic Renotel – Bogor, 4 September 2019



### Sekilas tentang narasumber:

DR. A. IRMANPUTRA SIDIN, S.H., M.H., lahir di Ujung Pandang, 23 Desember 1974. Meraih gelar Sarjana Hukum sampai dengan Doktor Ilmu Hukum di Univ. Hasanuddin Makassar. Dikenal sebagai Advokat yang juga merupakan Ahli Hukum Tata Negara yang dikenal publik memiliki reputasi dan kredibilitas di bidang hukum lebih dari 15 tahun dan juga pendiri *Law Firm A. IRMANPUTRA SIDIN & ASSOCIATES (Advocates & Legal Consultants)* yang memberikan jasa hukum diantaranya konsultasi hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan/kebutuhan hukum klien/pemberi kuasa dengan area praktek sebagai berikut: *Perkara Konstitusional (pengujian UU, sengketa hasil pemilu/pilkada, sengketa kewenangan lembaga negara, pembubaran partai politik, dan pemberhentian Preisen dan/atau Wakil Presiden) Hukum Perdata, Hukum Pidana, Hukum Bisnis, Hukum Perusahaan, Hukum Perbankan, Hukum Pembiayaan non-Bank, Hukum Tata Usaha Negara, Hukum Pertambangan, Hukum Lingkungan, Peradilan Hubungan Industrial, Arbitrase Nasional & Internasional, Hukum Kepabeanan (bea & cukai).*

## KONSEPSI TENTANG HAK KONSTITUSIONAL & HAK WARGA NEGARA MENURUT UUD 1945

- Istilah “hak konstitusional”: “hak-hak yang diatur dalam UUD 1945” (Penjelasan Psl 51 UU 24 Thn 2003 ttg MK);
- Hak-Hak yang diatur dalam UUD 1945 mencakup HAM (*human rights*) & Hak Warga Negara (*citizen’s rights*) diatur dalam BAB X, Pasal 27;
- HAM diatur dalam BAB XA, Pasal 28A-Pasal 28J, sedangkan Hak Warga Negara (*citizen’s rights*) diatur dalam BAB X, Pasal 27;
- hak-hak konstitusional yang dijamin oleh Negara bukan saja yang tercantum secara tegas di dalam UUD 1945, melainkan yang secara implisit yang kemudian ditegaskan melalui Putusan MK. Contoh penegasan terhadap hak konstitusional warga negara untuk memilih & dipilih (*rights to vote & right to be candidate*) melalui Putusan MK No.011-017/PUU-I/2003.

# HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH MENURUT UUD 1945

## Basis Filosofis Konstitusional

Pembukaan UUD 1945 Alenia ke-IV: “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia ... untuk memajukan kesejahteraan umum, ... dan keadilan sosial”.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.

Pasal 28 UUD 1945: *“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”*.

Pasal 28E UUD 1945:

(1) Pasal 28E (1) Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya ...

(3) “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat”.

# BASIS OPERASIONAL DALAM UU 39 TAHUN 1999 Tentang HAM

## **Pasal 38**

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

## **Pasal 39**

Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Pasal 41**

Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh

# BASIS OPERASIONAL DALAM UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

## HAK-HAK PEKERJA/BURUH

## DASAR HUKUM

Kesempatan dan perlakuan yang sama

### **Pasal 6**

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pelatihan Kerja

### **Pasal 12 ayat (3)**

Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya

Penempatan Tenaga Kerja

### **Pasal 31**

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri

**HAK-HAK PEKERJA/BURUH**

**DASAR HUKUM**

Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

**Pasal 67 ayat (1)**

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

**Pasal 78 ayat (2)**

(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

**Pasal 79**

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh

**Pasal 80**

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

## HAK-HAK PEKERJA/BURUH

Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

## DASAR HUKUM

### **Pasal 81 ayat (1)**

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

### **Pasal 82**

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

### **Pasal 83**

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.



# BASIS OPERASIONAL DALAM UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

## HAK-HAK PEKERJA/BURUH

Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

## DASAR HUKUM

### **Pasal 84**

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

### **Pasal 85 ayat (1)**

Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

### **Pasal 86**

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:  
keselamatan dan kesehatan kerja;  
b. moral dan kesusilaan; dan  
c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

### **Pasal 88 ayat (1)**

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

### **Pasal 99 ayat (1)**

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

# BASIS OPERASIONAL DALAM UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

## HAK-HAK PEKERJA/BURUH

## DASAR HUKUM

Hubungan Industrial (hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh)

### **Pasal 104 ayat (1)**

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

### **Pasal 137**

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan

### **Pasal 156 ayat (1)**

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

# PUTUSAN MK TERKAIT KETENAGAKERJAAN

PUTUSAN MK	KETERANGAN
012/PUU-I/2003	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1) ...”; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.</p>
007/PUU-III/2005	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 5 ayat (2), (3), dan (4) Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bertentangan dengan UUD 1945 &amp; tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;</p>
019-020/PUU-III/2005	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 35 huruf d UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;</p>

# PUTUSAN MK TERKAIT KETENAGAKERJAAN

PUTUSAN MK	KETERANGAN
115/PUU-VII/2009	<p>Amar Putusan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;</li><li>• Menyatakan Pasal 120 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan konstitusional bersyarat (<i>conditionally constitutional</i>) dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang:</li></ul> <p>i) frasa, <i>“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...”</i>, dihapus, sehingga berbunyi, <i>“para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh”</i>, dan</p> <p>ii) ketentuan tersebut dalam angka (i) dimaknai, <i>“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”</i>;</p>

## PUTUSAN MK TERKAIT KETENAGAKERJAAN

PUTUSAN MK	KETERANGAN
19/PUU-IX/2011	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang frasa “<i>perusahaan tutup</i>” tidak dimaknai “<i>perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu</i>”.</p>
27/PUU-IX/2011	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.</p>
37/PUU-IX/2011	<p>Amar Putusan:</p> <p>Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap</p>

## PUTUSAN MK TERKAIT KETENAGAKERJAAN

PUTUSAN MK	KETERANGAN
58/PUU-IX/2011	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”;</p>
82/PUU-X/2012	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan, “<i>Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti</i>” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;</p>

## PUTUSAN MK TERKAIT KETENAGAKERJAAN

PUTUSAN MK	KETERANGAN
100/PUU-X/2012	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 96 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;</p>
50/PUU-XI/2013	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 59 UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.</p>
67/PUU-XI/2013	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: “Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur atas tagihan kredirut separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kanto lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”.</p>

# PUTUSAN MK TERKAIT KETENAGAKERJAAN

PUTUSAN MK	KETERANGAN
7/PUU-XI/2014	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7); Pasal 65 ayat (8); Pasal 66 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai <i>“pekerja/buruh dapat meminta pengesahan pemeriksaan nota pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="407 572 1875 644">1. <i>telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan</i></li><li data-bbox="407 651 1875 722">2. <i>telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.</i></li></ol>
68/PUU-XIII/2015	<p>Amar Putusan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="407 796 1875 1032">• Menyatakan frasa “anjuan tertulis” Pasal 13 ayat (2) huruf a UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai <i>“dalam hal tidak mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuan tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi”;</i></li><li data-bbox="407 1082 1875 1318">• Menyatakan frasa “anjuan tertulis” Pasal 23 ayat (2) huruf a UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai <i>“dalam hal tidak mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsoliasi, maka konsoliator mengeluarkan anjuan tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsoliasi”;</i></li></ul>



## PUTUSAN MK TERKAIT KETENAGAKERJAAN

PUTUSAN MK	KETERANGAN
72/PUU-XIII/2015	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frasa <i>“tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”</i> UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.</p>
114/PUU-XIII/2015	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sepanjang anak kalimat <i>“Pasal 159”</i> bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat</p>
49/PUU-XIV/2016	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan Pasal 67 ayat (2) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai <i>“Masa tugas Hakim Ad Hoc adalah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali setiap 5 (lima) tahun yang diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung dengan terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari lembaga pengusulyang prosesnya sesuai dengan undang-undang yang berlaku”</i>.</p>

## PUTUSAN MK TERKAIT KETENAGAKERJAAN

PUTUSAN MK	KETERANGAN
13/PUU-XV/2017	<p>Amar Putusan:</p> <p>Menyatakan frasa <i>“kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”</i> dalam Pasal 153 ayat (1) huruf UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.</p>

# UPAYA HUKUM (*LEGAL REMEDY*) TERHADAP PELANGGARAN HAK KONSTITUSIONAL WARGA NEGARA



**Persoalan  
konstitusionalitas  
norma UU**  
(Psl 24C ayat (1) UUD  
1945)



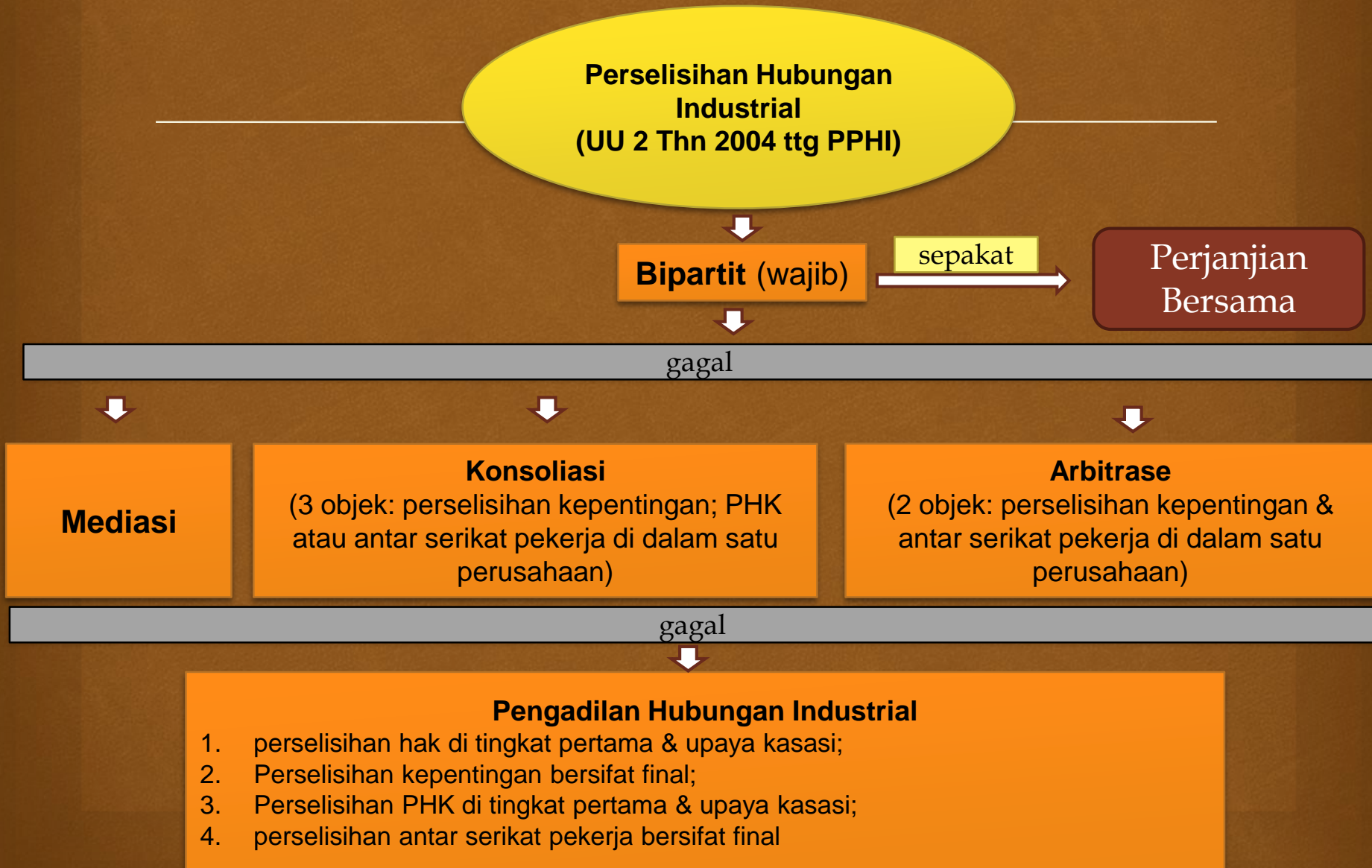
**MK**

**Persoalan  
konstitusionalitas  
norma di bawah  
UU**  
(Psl 24C ayat (1)  
UUD 1945)



**MA**

# UPAYA HUKUM (*LEGAL REMEDY*) TERHADAP PELANGGARAN HAK KONSTITUSIONAL WARGA NEGARA





TERIMA KASIH