

AKIBAT DAN SOLUSI HUKUM TERHADAP PUTUSAN JUDICIAL REVIEW
NOMOR. 012/PUU-1/ 2003
UU KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003
Oleh : Indah Mahniasari, SH, MH*



Abstraksi

Undang-Undang Ketenagakerjaan ketika disahkan untuk pertama kali pada 2003 silam menimbulkan kontroversi di kalangan buruh dan pengusaha. Para pengacara dari Lembaga Bantuan Hukum Jakarta mewakili tidak kurang dari 24 serikat buruh sebagai pemohon uji materiil Undang-Undang Ketenagakerjaan dihadapan majelis hakim konstitusi. Mahkamah Konstitusi menyatakan sebagian pasal Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh karena itu tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Putusan Judicial Review oleh Mahkamah Konstitusi tersebut tidak juga “menghapuskan” yang seharusnya dihapus dalam beberapa pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan. “Keampuhan” Mahkamah Konstitusi yang menghapuskan beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak juga memberikan kekebalan bagi “penyakit” yang diderita buruh dan pengusaha tersebut

A. PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai negara yang memiliki penduduk terpadat. Prestasi tersebut secara tidak langsung memberikan dampak terhadap ketenagakerjaan dan secara langsung pada perekonomian di Indonesia. Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dibutuhkan pekerjaan yang menghasilkan uang supaya dapat membeli kebutuhan yang diinginkan.

Kondisi perekonomian dunia pada umumnya dan perekonomian Indonesia pada khususnya saat ini sedang berada pada kondisi yang tidak stabil. Fluktuasi dolar yang tidak menentu menyebabkan perekonomian di Indonesia menjadi labil. Gejolak ekonomi mempengaruhi pada lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia menjadi semakin sempit. Sementara para pencari kerja sangat banyak di Indonesia yang saling berlomba setiap harinya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dengan mendapatkan pekerjaan yang layak pula. Saat ini mencari pekerjaan bagaikan mencari jarum dalam jerami. Sedikitnya lapangan pekerjaan dan semakin banyaknya jumlah pencari pekerjaan adalah suatu perbandingan yang sangat tidak seimbang.

Aturan formal yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam kenyataannya selalu diarahkan untuk mencapai kesempurnaan. Namun, sekali lagi untuk mencapai suatu kesempurnaan bukan hal yang mudah, terlebih lagi harus memahami dan memasukkan seluruh aspirasi dari semua kalangan baik itu pengusaha maupun buruh. Dalam membuat suatu aturan tidak dapat kita melihat dari satu sisi saja. Semua harus dilihat dari segala sisi baik dari sisi pihak yang berkepentingan secara langsung maupun pihak yang tidak berhubungan secara langsung.

Pihak yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang paling dominan adalah buruh dan pengusaha. Posisi mereka yang “kuat” dan “lemah” menyebabkan ketidakseimbangan

* Penulis adalah staff pelatihan Pusdiklat, FH UII

diantara keduanya. Cukup banyak usaha yang dilakukan oleh pemberi kerja (pengusaha) untuk menghindari peraturan-peraturan yang memberatkan mereka dalam pemeliharaan pegawai (buruh). Semangat kapitalisme sudah masuk ke sektor swasta khususnya di Indonesia. Beberapa contoh tentang pengaturan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha dengan terdapatnya beberapa pembagian klasifikasi perjanjian kerja yang diantaranya pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pegawai kontrak sendiri diklasifikasikan oleh keputusan menteri tenaga kerja menjadi beberapa macam, yang termasuk diantaranya kontrak harian lepas, kontrak bulanan (pekerjaan sementara dg maksimal waktu 3 tahun), dan kontrak untuk pekerjaan musiman. Namun pengawasan dari dinas ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan peraturan pegawai kontrak ini kurang memadai. Tetapi apa yang ada dalam teori terkadang tidak selalu sesuai dengan praktek yang ada di lapangan, setiap tenaga kerja mau tidak mau harus tunduk terhadap maunya perusahaan. Jika tidak mau akan terancam pemutusan hubungan kerja, dimana hal itu tidak diinginkan oleh tenaga kerja mengingat kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Ketidakseimbangan kedudukan baik itu hak dan kewajiban antara pengusaha dan buruh yang menjadi alasan mengapa Lembaga Bantuan Hukum mengajukan permohonan uji materiil terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang diajukan Lembaga Bantuan Hukum Jakarta menuntut agar Undang-undang tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Sehingga pemutusan hubungan kerja sampai saat ini sangat menarik dan aktual untuk terus diangkat menjadi sebuah tulisan yang mendasarkan pada undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan pemutusan hubungan kerja, tak lepas dari hak-hak yang akan diterima oleh para buruh diantaranya berupa hak mendapatkan pesangon, hak penghargaan masa kerja, dan hak uang pengganti. Akan tetapi, pemberian hak tersebut tetap memiliki prasyarat dan alasan seseorang melakukan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja yang dibahas secara khusus dalam Bab XII UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menegaskan bahwa seseorang (buruh) tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang pengganti apabila ia di PHK berdasarkan kesalahan berat sebagaimana tercantum dalam pasal 158 UU No.13 tahun 2003. Namun semenjak keluarnya putusan MK No. 012/PUU-1/2003 mengenai uji materiil Undang-Undang No 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 yang menyatakan bahwa pasal 158 tersebut tidak memiliki kekuatan mengikat. Oleh karenanya, permasalahan muncul akibat kekosongan hukum yang terjadi pasca judicial review No. 012/PUU-1/ 2003 mengenai uji materiil Undang-Undang No 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 dimana dasar dari tidak berhaknya seseorang buruh mendapatkan hak-haknya sudah dihapus sehingga para buruh merasa ia berhak mendapatkan hak pesangon, hak penghargaan masa kerja, maupun uang pengganti meskipun ia di PHK berdasarkan perbuatan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 158. Tetapi disisi lain, pengusaha merasa dirugikan dan tidak bersedia memberikan hak-hak para buruh yang di PHK karena kesalahan berat sebagaimana yang diatur dalam pasal 158 tersebut. Dari uraian diatas, jelas terasa permasalahan *conflict interest* antara buruh dan pengusaha akibat kekosongan hukum pasca Judicial Review Undang-Undang No 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Untuk itu penulis akan memaparkan secara singkat akibat dan solusi hukum terhadap permasalahan tersebut.

B. Judicial Review Undang-Undang Ketenagakerjaan

Seperti kata pepatah "*tidak ada gading yang retak*" yang artinya tidak ada suatu pun yang sempurna. Setiap undang-undang yang disahkan dan dinyatakan berlaku bagi masyarakat selalu ada yang tidak sesuai dalam aturannya ketika diterapkan dalam kehidupan masyarakat di Indonesia. Masyarakat Indonesia baik itu tahu maupun tidak tahu, ketika undang-undang maupun suatu aturan telah disahkan dan dinyatakan berlaku maka masyarakat dianggap sudah mengetahui hukum. Ketika melanggarnya pun akan ada sanksi yang mengaturnya. Begitu juga dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Walaupun banyak masyarakat yang tidak mengetahui

mengenai keseluruhan dari isinya, tetapi karena aturan tersebut sudah dinyatakan sah dan berlaku maka secara otomatis setiap masyarakat umum wajib untuk mentaatinya.

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dinyatakan sah dan berlaku, namun ternyata, isi dari beberapa pasal oleh sebagian pihak dianggap melanggar dan tidak sesuai dengan UUD 1945. Berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan dalam Undang-Undang No 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pasal 7 (ayat 1) adalah UUD 1945, UU/Perpu, Peraturan pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah. Dengan demikian ketika ada aturan yang dibuat harus didasarkan pada UUD 1945. salah satu pasal saja yang tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam UUD 1945 maka para pihak siapapun itu yang merasa dirugikan dapat mengajukan Judicial Review kepada Mahkamah Konstitusi.

Salah satu alasan tersebut yang menggugah para serikat buruh mengajukan Judicial Review terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Para serikat buruh memberikan kuasa kepada pengacara dari Lembaga Bantuan Hukum untuk mengajukan uji materiil dengan perkara No. 012/PUU-1/ 2003 mengenai uji materiil Undang-Undang No 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Kepada Mahkamah Konstitusi atas Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Ada beberapa pasal yang menurut pemohon Judicial review dalam hal ini para serikat buruh yang dikuasakan terhadap pengacara dari Lembaga Bantuan Hukum tidak sesuai dengan UUD 1945¹.

Para pemohon mendasarkan permohonannya pada sejumlah argumen hukum. Tidak berarti apa yang mereka argumenkan kepada Mahkamah Konstitusi ini hanya opini saja. Terlebih lagi pengajuan Judicial Review kepada Mahkamah Konstitusi mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan menyangkut hajat hidup orang banyak. Selain itu juga akan ada banyak pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan. Pengusaha tidak hanya dari Indonesia saja, melainkan juga pengusaha asing yang menanamkan modalnya di Indonesia dan jumlah mereka tidak cukup dengan hitungan jari saja. Selain itu buruh yang juga ribuan bahkan puluhan ribu orang yang terkait dengan buruh. Sehingga memang harus benar dipikirkan hal apa saja yang harus dijadikan alasan kuat untuk "mematikan" pasal yang tidak sesuai dengan UUD 1945 tersebut.

Beberapa alasan yang diajukan oleh para serikat buruh yang diwakili oleh para kuasa hukumnya antara lain²: *Pertama*, Undang-Undang Ketenagakerjaan disusun dengan melanggar prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut. Misalnya ditandai tidak ada naskah akademis yang memberi dasar perlunya Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Kedua*, Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari paket tiga undang-undang perburuhan. Penyusunan paket ini ditengarai hanya untuk memenuhi kepentingan modal asing ketimbang kebutuhan riil kaum pekerja di Indonesia. *Ketiga*, Undang-Undang Ketenagakerjaan dinilai bertentangan dengan konstitusi, khususnya pasal 27, 28 dan 33 UUD 1945. *Keempat*, para pemohon juga berpendapat Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan standar perburuhan internasional baik berupa konvensi-konvensi maupun rekomendasi ILO (*International Labour Organization*). Itu dapat dilihat misalnya pada ketentuan mogok kerja (pasal 137-145 Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan jam kerja bagi buruh perempuan (pasal 76). Berikutnya, *kelima*, materi Undang-Undang Ketenagakerjaan dinilai mengandung banyak 'cek kosong' kepada pemerintah sehingga cenderung *executive heavy*. Bayangkan, untuk melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara utuh masih diperlukan 5 undang-undang, 12 PP lagi, 5 Keppres dan sekitar 30 SK Menteri. Ditambah lagi argumen lain, *keenam*, bahwa sistematika penyusunan materi Undang-Undang Ketenagakerjaan banyak mengandung inkonsistensi dan bertolak belakang.

¹ Baca: Mahkamah Konstitusi Diminta Nyatakan UU Ketenagakerjaan Tidak Berlaku, www.hukumonline.com diakses pada senin, 12 oktober 2009

² Baca: Nasib Undang-Undang Ketenagakerjaan Kini Berada di Tangan MK, www.hukumonline.com diakses pada senin, 12 oktober 2009

Terhadap pengajuan judicial review tersebut diatas, maka diputuskan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004 tersebut antara lain³:

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "...*bukan atas pengaduan pengusaha*"; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...*Pasal 158 ayat (1) ...*"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "...*Pasal 158 ayat (1)...*" Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "...*Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...*"; tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, *dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.*
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - b. apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
4. Dalam hal terdapat "*alasan mendesak*" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

C. Pelaksanaan putusan Judicial Review Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Judicial review ternyata tidak juga menyelesaikan permasalahan yang ada antara buruh dan pengusaha. Tetap saja permasalahan mengenai ketenagakerjaan menjadi masalah klasik yang tak kunjung selesai. Putusan Mahkamah Konstitusi yang sudah menghapuskan beberapa pasal tetap saja tidak menemui jalan keluar justru malah menimbulkan masalah baru yaitu ketidakpastian hukum. Salah satu pasal yang telah di Judicial Review misalnya saja pasal 158 Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang memberikan kewenangan pada pengusaha untuk mem-PHK langsung buruh yang diduga telah melakukan kesalahan berat yang memberikan kosekuensi hukum. Dalam tulisan ini akan lebih dijelaskan mengenai pasal 158 yang telah di Judicial Review oleh Mahkamah Konstitusi. Dalam pasal 158 tersebut sangat menarik untuk dibahas lebih lanjut karena berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Masalah pemutusan hubungan kerja sangat *urgent*. Selalu saja menimbulkan permasalahan yang tidak kunjung usai.

Secara normatif, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Ada beberapa alasan penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. PHK sukarela misalnya, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa

³ <http://apindo.or.id/images/res/EXSSUMMMKUU132003.doc>.

paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia.

PHK tidak sukarela dapat terjadi antara lain karena buruh melakukan kesalahan berat seperti mencuri atau menggelapkan uang milik perusahaan atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan pekerjaan. Beberapa alasan pemutusan hubungan kerja menurut beberapa sumber antara lain⁴:

Alasan PHK	Kompensasi	Pengaturan di UU No 13/2003
Mengundurkan diri tanpa tekanan	Berhak atas UPH	Pasal 162 Ayat (1)
Tidak lulus masa percobaan	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154
Selesainya PKWT	Tidak Berhak atas Kompensasi	Pasal 154 huruf b
Pekerja melakukan kesalahan berat	Berhak atas UPH	eks Pasal 158 Ayat (3)
Pekerja melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 161 Ayat (3)
Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 169 Ayat (1)
Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 153
PHK Massal karena perusahaan rugi atau force majeure	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (1)
PHK Massal karena Perusahaan melakukan efisiensi.	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (3)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 Ayat (1)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 Ayat (2)
Perusahaan pailit	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 165
Pekerja meninggal dunia	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 166
Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali	UPH dan Uang pisah	Pasal 168 Ayat (1)

⁴ Baca : Berkembangnya Alasan-Alasan PHK dalam Praktik, www.hukumonline.com, diakses pada rabu, 28 oktober 2009

secara patut		
Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan)	2 kali UP, 2 kali UPMK, dan UPH	Pasal 172
Pekerja memasuki usia pensiun	opsional	Sesuai Pasal 167
Pekerja ditahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan (setelah 6 bulan)	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 Ayat (7)
Pekerja ditahan dan diputuskan bersalah	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 Ayat (7)

Keterangan:

UP = Uang Pesangon, UPMK = Upah Penghargaan Masa Kerja,

UPH = Uang Penggantian

Hak (sumber : www.hukumpedia.com, diolah)

Dalam praktik, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang diberikan kewenangan oleh Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memang lebih banyak menangani perkara perselisihan PHK ketimbang perselisihan lainnya, yaitu hak, kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Hal ini menandakan maraknya praktik PHK yang tidak sukarela. Sehingga apabila terjadi kekosongan hukum walaupun dalam waktu yang relatif singkat tetap akan memacu permasalahan yang “memanas”.

Putusan Judicial Review Mahkamah Konstitusi yang salah satunya adalah menghapuskan pasal 158 menyebabkan akhirnya terdapat kekosongan hukum yang mengatur mengenai pasal 158 tersebut. Kekosongan hukum tidak dapat dibiarkan terlalu lama karena akan mengakibatkan pada ketidakpastian hukum. Menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi yang menghapuskan pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, supaya tidak ada kekosongan hukum mengenai hal tersebut, Depnakertrans menerbitkan Surat Edaran (SE) Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Keluarnya SE Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 juga merupakan respon atas kekhawatiran kalangan pengusaha mengenai kewajiban mereka untuk membayar upah kepada pekerja/buruh mereka yang ditahan karena diduga melakukan pidana⁵. Dalam Butir 3 huruf a SE Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, ditegaskan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dalam butir butir 3 huruf b SE Menakertrans tersebut, ditetapkan apabila pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU No. 13/2003⁶.

Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 adalah salah satu bukti dan reaksi positif dari pemerintah sebagai badan eksekutif untuk menghindari kekosongan hukum yang terjadi. Apabila kekosongan hukum terus terjadi maka kepastian hukum tidak dapat terwujud dalam ranah hukum di Indonesia. Dalam tataran teori, apabila terjadi kekosongan hukum maka pemerintah sebagai pihak eksekutif berhak untuk mengeluarkan suatu kebijakan yang terkait dengan kekosongan hukum tersebut, supaya tetap

⁵ Baca : PHK Karena Kesalahan Berat Harus Tunggu Putusan Pengadilan, www.hukumonline.com, diakses pada rabu 28 oktober 2009

⁶ *Ibid*

terjadi kepastian hukum. Surat Edaran Menakertrans tersebut adalah suatu kebijakan yang dikeluarkan untuk mengisi kekosongan hukum. surat edaran tersebut bukan merupakan aturan yang bersifat tetap, namun suatu kebijakan yang bersifat terbatas waktunya atau sementara. Apabila kekosongan hukum tersebut sudah dibuatkan aturan perundang-undangan yang baru, dengan sendirinya kebijakan tersebut menjadi tidak berlaku lagi seiring dengan lahirnya peraturan perundang-undangan yang baru menggantikan peraturan yang telah di Judicial Review oleh Mahkamah Konstitusi tersebut.

Terhadap permasalahan diatas, sudah cukup memiliki solusi kongkrit terhadap kekosongan hukum yang diakibatkan putusan Judicial Review No. 012/PUU-1/ 2003 mengenai uji materiil Undang-Undang No 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 sehingga konflik yang mencul dapat diselesaikan dengan baik berdasarkan *win-win solution* ataupun aturan yang ada.

D. Penutup

Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 menarik untuk dibahas dengan dinamika persoalan yang tidak kunjung usai. Judicial Review yang diharapkan dapat memberikan jalan keluar terhadap permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Suatu aturan yang sudah disahkan dan berlaku bagi masyarakat apabila tidak dapat diterima oleh para pihak tersebut dapat diajukan Judicial Review dan putusan tersebut memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diajukan Judicial Review oleh beberapa serikat buruh telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi. Beberapa permasalahan yang hingga saat ini masih “mengitari” ketenagakerjaan adalah mengenai pemutusan hubungan kerja. Salah satu pasal yang diputuskan dalam Judicial Review Mahkamah Konstitusi adalah pasal 158 yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang telah di Judicial Review menyebabkan pada pasal tersebut tidak ada ada kekuatan hukum yang mengikat, dalam pengertian pasal tersebut sudah tidak berlaku lagi. Dengan demikian terjadi kekosongan hukum, sehingga dibutuhkan suatu aturan yang “menggantikan” atau mengisi kekosongan pasal tersebut. Depnakertrans menerbitkan Surat Edaran (SE) Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. surat edaran yang dikeluarkan ini bukan merupakan suatu aturan “pengganti” pasal 158 tersebut. Melainkan hanya suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh menakertrans dari Depnakertrans untuk mengisi kekosongan hukum sehingga timbul kepastian hukum.