



SALINAN

PUTUSAN
Nomor 20/PUU-XIII/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diajukan oleh:

1. Nama : **Abda Khair Mufti**
Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 11 Agustus 1968
Pekerjaan : Pekerja PT. Prysmian Cable Indonesia
Alamat : Bumi Cikampek Baru Blok AA2/9
RT.014 RW.007, Kelurahan
Balonggandu, Kecamatan Jatisari,
Kabupaten Karawang



Sebagai ----- **Pemohon I;**

2. Nama : **Agus Humaedi Abdilah**
Tempat/Tanggal Lahir : Majalengka, 3 Agustus 1978
Pekerjaan : Pekerja PT. Taiho Nusantara
Alamat : Perum Sari Indah Permai BJ/4. RT.002,
RW.021, Kelurahan Palumbonsari,
Kabupaten Karawang

Sebagai ----- **Pemohon II;**

3. Nama : **Muhammad Hafidz**
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 26 September 1980
Pekerjaan : Pekerja PT. Danapersadaraya Motor
Industry
Alamat : Jalan Tatya Wuni 4, Blok F5, Nomor 2,
Sukajaya, Kabupaten Bogor

Sebagai ----- **Pemohon III;**

4. Nama : **Chairul Eillen Kurniawan**
 Tempat/Tanggal Lahir : Sumenep, 26 Maret 1987
 Pekerjaan : Pekerja PT. Nestle Indonesia
 Alamat : Gentan, Tegal Gentan, RT.006,
 RW.019, Desa Margo Agung,
 Kecamatan Seyegan, Kabupaten
 Sleman
 Sebagai -----**Pemohon IV;**
5. Nama : **Ali Imron Susanto**
 Tempat/ Tanggal Lahir : Tuban, 26 Februari 1974
 Pekerjaan : Pekerja PT. JVC Electronic Indonesia
 Alamat : Bumi Teluk Jambe, Blok F/210, RT.
 002, RW. 013, Kelurahan Sukaluyu,
 Kecamatan Teluk Jambe Timur,
 Kabupaten Karawang
 Sebagai -----**Pemohon V;**
6. Nama : **Mohammad Robin**
 Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 24 September 1978
 Pekerjaan : Pekerja PT. Iwatani Industrial Gas
 Indonesia
 Alamat : Griya Kondang Asri A.5/3 RT. 028 RW.
 007, Kelurahan Kondang Jaya,
 Kecamatan Karawang Timur,
 Kabupaten Karawang
 Sebagai -----**Pemohon VI;**
7. Nama : **Riyanto**
 Tempat/ Tanggal Lahir : Indramayu, 16 Oktober 1978
 Pekerjaan : Pekerja PT. Hexing Technology
 Alamat : Dusun Tiben, RT.002, RW,009, Desa
 Patrol, Kecamatan Patrol, Kabupaten
 Indramayu
 Sebagai -----**Pemohon VII;**

8. Nama **Havidh Sukendro**
 Tempat/ Tanggal Lahir Wonogiri, 11 September 1974
 Pekerjaan Pekerja PT. Chiyoda Integree Indonesia
 Alamat Dusun Tanjung Mekar, RT.003, RW.013,
 Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten
 Karawang
 Sebagai ----- **Pemohon VIII;**
9. Nama **Wawan Suryawan**
 Tempat/ Tanggal Lahir Subang, 01 Juni 1982
 Pekerjaan Pekerja PT. UTAC Manufacturing
 Services Indonesia
 Alamat Graha Pratama Permai C4/15, RT.032,
 RW.005, Kelurahan Anggadita,
 Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang
 Sebagai ----- **Pemohon IX;**
- Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon;**

- [1.2]** Membaca permohonan para Pemohon;
 Mendengar keterangan para Pemohon;
 Mendengar keterangan Presiden;
 Mendengar dan membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
 Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
 Mendengar keterangan ahli dan saksi para Pemohon;
 Membaca kesimpulan para Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

- [2.1]** Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 14 Januari 2015, yang kemudian diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 13 Januari 2015 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 39/PAN.MK/2015 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 20/PUU-XIII/2015 pada tanggal 22 Januari 2015, yang telah diperbaiki dengan perbaikan

permohonan bertanggal 16 Februari 2015 dan diterima di Kepaniteraan pada tanggal 16 Februari 2015, menguraikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, selengkapnya berbunyi, *"Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi"*.

Ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, juga menegaskan bahwa, *"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga 4okum4 yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum"*.

2. Bahwa ketentuan 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) [**bukti P-3**] sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226) [selanjutnya disebut UU 8/2011, **bukti P-3A**], yang berbunyi, *"Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*

(1) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

(2) memutus sengketa kewenangan lembaga 4okum4 yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

(3) memutus pembubaran partai politik, dan

(4) memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum".

3. Bahwa karena objek permohonan pengujian ini adalah muatan materi ketentuan Pasal 81 UU 2/2004 terhadap Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945.

II. Kedudukan Hukum (*legal standing*) Para Pemohon

1. Bahwa Pemohon-1 hingga Pemohon-9 adalah perorangan warga negara Indonesia [**bukti P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11 dan P-12**] yang masih aktif bekerja dan terdaftar sebagai pekerja diperusahaan masing-masing.

Oleh karenanya, para Pemohon telah memenuhi kriteria yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU 8/2011, yang menyatakan, "*Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya Undang-undang, yaitu:*

- a. *perorangan warga negara Indonesia;*
- b. *kesatuan masyarakat 50kum 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;*
- d. *lembaga negara*".

2. Bahwa para Pemohon menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 81 UU 2/2004, yang bunyinya sebagai berikut, "*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*".

Menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 81 UU 2/2004 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang berbunyi sebagai berikut, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*".

3. Bahwa kedudukan para Pemohon sebagai pekerja yang masih aktif bekerja serta mendapatkan imbalan, merupakan hak dasar para Pemohon yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Akan tetapi, hak atas pekerjaan dan imbalan yang sekarang masih dijalankan serta diterima para Pemohon, dapat hilang dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang inisiatifnya datang dari pengusaha, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 161 ayat (3), Pasal

163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167 ayat (1), Pasal 168 ayat (3) dan Pasal 172 UU 13/2003.

Beragamnya alasan pemutusan hubungan kerja yang dapat didalilkan oleh pengusaha, tentu tidak seluruhnya dapat diterima oleh pekerja/buruh. Sehingga hal tersebut, dapat menjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial dengan kualifikasi perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 151 ayat (2), ayat (3) dan Pasal 152 ayat (1) UU 13/2003, pengusaha yang berinisiatif melakukan pemutusan hubungan kerja, hanya dapat dilakukan setelah melakukan perundingan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha, dan telah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan cara mengajukan permohonan (*gugatan voluntair*) penetapan pemutusan hubungan kerja disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Namun keberadaan UU 2/2004 yang mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sekaligus sebagai dasar pembentukan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *in casu* Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), menetapkan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menjadi bagian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana diatur Pasal 2 UU 2/2004, melalui mekanisme *gugatan contentiosa* seperti ditetapkan Pasal 81 UU 2/2004.

Pada praktiknya, tidak sedikit pengusaha yang memutuskan hubungan kerja pekerja/buruhnya, tanpa terlebih dahulu mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja ke PHI. Kemudian, pengusaha tidak pula mengajukan gugatan ke PHI, sehingga untuk mendapatkan kepastian kelanjutan hubungan kerja maupun segala akibat hukum yang timbul dari putusanya hubungan kerja, maka si-pekerja/buruh terpaksa mengajukan gugatan ke PHI.

Oleh karena, untuk memeriksa dan menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial, harus melalui mekanisme gugatan *contentiosa* sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 81 UU 2/2004, maka pekerja/buruh yang pendidikan hukumnya tidak cukup, seringkali justru tidak mendapatkan kepastian kelanjutan hubungan kerja maupun segala akibat hukum yang timbul

dari putusnya hubungan kerja.

Keterbatasan pekerja/buruh membuat gugatan, dimanfaatkan oleh pihak lawan (dalam hal ini pengusaha), dengan mencari-cari kelemahan gugatan pekerja/buruh, agar PHI menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*). Lalu putusan tersebut diajukan kasasi dan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung oleh pihak perusahaan. Serta celaknya, seluruh putusan kasasi dan peninjauan kembali justru menguatkan putusan PHI. Sehingga, pekerja/buruh kembali mengajukan gugatan kedua ke PHI, seperti kasus antara Bambang Nowo Ratmono, dkk (10 orang) sejak tahun 2008 dan justru tidak mendapatkan kepastian kelanjutan hubungan kerja maupun segala akibat hukum yang timbul dari putusnya hubungan kerja (Putusan PHI Surabaya ke-1 : Nomor 72/G/2009/PHI.Sby *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 176 K/Pdt.Sus-PHI/2011, dan Putusan PHI Surabaya ke-2 : Nomor 80/G/2013/PHI.Sby *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2014) [**bukti P-16**].

Contoh tersebut di atas, tentu tidak sesuai dengan semangat keberadaan UU 2/2004, yang **cepat, tepat, adil dan murah**, melainkan justru sebaliknya. Seandainya, penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang berakibat pada kepastian kelanjutan sebuah hubungan kerja, atau segala akibat hukum yang timbul dari putusnya hubungan kerja, diselesaikan melalui mekanisme permohonan (*gugatan voluntair*) yang tidak mempermasalahkan sebagian asas persidangan, serta tidak ada tahapan sidang untuk menyerahkan replik, duplik dan kesimpulan, namun meskipun demikian harus tetap memberikan kesempatan kepada termohon untuk didengarkan keterangannya, seperti praktik di Pengadilan Niaga. Maka pekerja/buruh tidak lagi dibebankan untuk dapat merumuskan gugatan *contentiosa* yang menerapkan seluruh asas-asas persidangan.

Dengan demikian, maka para Pemohon telah berhasil membuktikan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya, yang timbul karena berlakunya muatan materi dalam Pasal 81 UU 2/2004, sebagaimana menurut dan diturut dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 tertanggal 31 Mei 2005 *juncto* Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tertanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, yang menetapkan syarat diantaranya sebagai berikut:

- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa hak konstitusional tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji;
 - c. kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan 80kum8, 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; dan
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;
4. Bahwa berdasarkan argumentasi sebagaimana telah diuraikan diatas, maka **para Pemohon memiliki kedudukan hukum sebagai para Pemohon dalam permohonan pengujian materiil Pasal 81 UU 2/2004, terhadap UUD 1945.**

III. Alasan-Alasan Permohonan Para Pemohon

1. Bahwa pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian baik secara lisan maupun tertulis, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Sehingga, jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir, atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha.

Sebuah hubungan kerja juga dapat berakhir, atau umum disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang akan membawa dampak bagi kedua belah pihak, lebih-lebih buruh yang dipandang dari sudut pandang ekonomis mempunyai kedudukan yang lebih lemah, jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial, sebab:

- dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencahariannya;
- kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya; dan

- kehilangan pekerjaan juga dapat berarti kehilangan martabatnya sebagai manusia yang berharga dan dapat berkarya dimata masyarakat luas.

2. Bahwa untuk memberikan perlindungan terhadap buruh atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusahanya, maka Negara melalui Pemerintah cq. Presiden Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) [**bukti P-14**], yang **mengatur tata cara pemutusan hubungan kerja**, sebagaimana tertuang dalam BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja beragam dan seluruhnya merupakan inisiatif pengusaha, hanya pemutusan hubungan kerja yang dimaksud ketentuan Pasal 169 UU 13/2003 saja yang merupakan insiatif buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (*constructive dismissal*), akibat tindakan pengusaha.

3. Bahwa dampak yang akan terjadi jika ada pemutusan hubungan kerja, bukan hanya akan berdampak pada buruh dan pengusaha saja, juga akan dialami oleh Pemerintah, mengingat buruh kehilangan pekerjaan yang juga berarti kehilangan penghasilan, sehingga daya beli buruh tersebut beserta keluarganya akan menurun dan berdampak pada pendapatan pajak yang akan diterima negara.

Oleh karenanya melalui ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU 13/2003, buruh, pengusaha dan pemerintah harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Seandainya-pun, pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dihindari, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003, yang isinya sebagai berikut:

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- (2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib*

dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

4. Bahwa untuk mendapatkan penetapan, pengusaha terlebih dahulu mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 152 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003, yang selengkapnya berbunyi:

(1) *Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.*

(2) *Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).*

(3) *Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.*

Dalam ketentuan Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003, mengamanatkan tiap-tiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian yang diatur dalam Undang-Undang, yang kemudian oleh Pemerintah c.q. Presiden Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) [**vide bukti P-1**].

Ketentuan Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003, berbunyi:

“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan

industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”.

Keberadaan UU 2/2004, menghapuskan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelumnya, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1227) [selanjutnya disebut UU 22/1957, **bukti P-13**], dengan model penyelesaian perselisihan melalui permohonan (gugatan *voluntair*) pemutusan hubungan kerja, dengan mekanisme penyelesaian melalui sidang pemeriksaan *hearing* oleh wakil pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan, Perindustrian, Keuangan, Perhubungan dan Pelayanan), wakil buruh serta pengusaha, merupakan implementasi dari tanggung jawab negara cq. Pemerintah dalam **menyeimbangkan posisi tawar** (*bargaining*) buruh yang kedudukannya lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Kemudian UU 2/2004 membentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang mulai berlaku pada tanggal 14 Januari 2005 dan merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 55 UU 2/2004.

Sehingga keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan hukum formil (hukum acara) sebagai hukum positif (*positieverecht*), serta amanat dari UU 13/2003, seyogianya sejalan dan menegakkan hukum materiil dengan segala sesuatu yang diatur dalam UU 13/2003 sebagai hukum materiil, agar kepastian hukum yang adil dapat terwujud.

5. Bahwa terlepas dari gerakan buruh yang menolak UU 2/2004, serta gagapnya persiapan dan pengadaan sarana dan prasarana keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya di setiap Provinsi, maka mau tidak mau atau suka tidak suka, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdiri dari:
 - perselisihan hak;
 - perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - perselisihan kepentingan;

- perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan; menjadi kewenangan **Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa dan mengadili 4** (empat) perkara perselisihan dimaksud diatas.

Dalam Bab II, Bagian Kesatu hingga Bagian keempat, Bab IV, Bagian Kesatu dan Bagian Kedua UU 2/2004, diatur mengenai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang terdiri dari:

- penyelesaian perselisihan melalui bipartit;
- penyelesaian perselisihan melalui mediasi/konsiliasi/arbitrase;
- penyelesaian perselisihan oleh Hakim dan Hakim Kasasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, **termasuk pula penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja** oleh Hakim, diajukan dengan cara **mengajukan gugatan (*gugatan contentiosa*)** ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 81 UU 2/2004, yang selengkapnya sebagai berikut, "*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*".

Padahal, UU 13/2003 khususnya ketentuan Pasal 152 ayat (1) UU 13/2003, penyelesaian pemutusan hubungan kerja diajukan melalui permohonan (*gugatan voluntair*) ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *incasu* Pengadilan Hubungan Industrial.

Sesungguhnya, tata urutan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU 2/2004, yang penyelesaian perselisihannya dilakukan oleh Hakim pengadilan tingkat pertama (*judex factie*) dan juga diselesaikan oleh Hakim tingkat kasasi (*judex juris*), tanpa lagi diperiksa oleh Hakim pengadilan tingkat banding, merupakan praktek hukum acara perdata yang diterapkan untuk memeriksa dan mengadili sengketa dengan pengajuan permohonan (*gugatan voluntair*), bukan gugatan *contentiosa*.

Dalam praktiknya, sebuah penetapan atas permohonan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat diajukan banding, melainkan upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap penetapan adalah mengajukan kasasi, sebagaimana yang juga telah diatur dalam Pasal 110 UU 2/2004. Sehingga, menjadi tidak tepat apabila penyelesaian perselisihan industrial,

khususnya perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja diajukan dengan gugatan *contentiosa*.

6. Bahwa selain itu, perbedaan pengaturan prosedural penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam UU 13/2003 dengan UU 2/2004, menimbulkan **hilangnya jaminan, perlindungan dan kepastian hukum** bagi buruh yang kedudukannya lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.

- pengaturan penetapan pemutusan hubungan kerja melalui permohonan (*gugatan voluntair*) sebagaimana diatur dalam Pasal 152 ayat (1) UU 13/2003, justru lebih menjamin jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi buruh yang kedudukannya lebih lemah, karena yang mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *in casu* Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengusaha sebagai pihak yang mempunyai inisiatif untuk melakukan pemutusan hubungan kerja; *tetapi*
- pengaturan pemutusan hubungan kerja melalui gugatan *contentiosa* sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU 2/2004, justru menghilangkan kewajiban pengusaha yang sesungguhnya ber-inisiatif untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena apabila pengusaha tidak mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *in casu* Pengadilan Hubungan Industrial, maka buruh akan kehilangan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum atas hubungan kerjanya, sehingga buruh pada akhirnya dipaksa untuk mengajukan gugatan (Laporan Tahunan Mahkamah Agung 2013: dari 2.991 perkara sebanyak 2.641 perkara diajukan oleh buruh).

Keterbatasan kemampuan buruh dan serikat buruh untuk memahami Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, dan tidak adanya biaya untuk menyewa jasa pengacara, serta masih sedikitnya buruh yang menjadi anggota serikat buruh, merupakan kondisi yang tidak adil jika dibandingkan dengan pengusaha yang mempunyai sumber daya dan sumber dana untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain itu, adanya asas hukum, barangsiapa yang mendalilkan maka dia yang harus membuktikan, sebagaimana ketentuan Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, merupakan sesuatu yang sulit bahkan dapat dikatakan mustahil bagi buruh. Disebabkan pengusaha yang menguasai

bukti-bukti, dengan tidak diberikannya salinan perjanjian kerja, slip pembayaran upah, kartu tanda karyawan, bahkan surat pemutusan hubungan kerja itu sendiri.

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim melalui gugatan yang diajukan oleh buruh, akibat pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha, dan pengusaha tersebut tidak pula mengajukan gugatan, pada praktiknya justru berakhir pada tidak jelasnya kelanjutan hubungan kerja buruh itu sendiri, ketika Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan buruh karena minimnya bukti-bukti yang dimiliki.

Fakta demikian, diantaranya terdapat pada :

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 133/G/2012/PHI.Sby tanggal 29 April 2013, *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 71 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 29 April 2014, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh PT Darmo Green Land terhadap Djuki [**bukti P-15**];
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 09/G/2013/PHI.Smg tanggal 19 Juni 2013, *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 605 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 29 Januari 2014, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh PT Rahayu Persada Travel terhadap Rully Djunaedi [**bukti P-15A**];
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 05/G/2013/PHI.Bdg tanggal 18 Maret 2013, *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 342 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 24 Juli 2013, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh CV Harapan Jaya Utama terhadap Ismawati, dkk (47 orang) [**bukti P-15B**];
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 55/PHI.G/2012/PN.Srg tanggal 15 Mei 2013, *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 400 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 23 Mei 2014, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh CV Sinar Mutiara terhadap Mushlih [**bukti P-15C**];
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 05/G/2013/PHI.Sby tanggal 15 Mei 2013, *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 26

November 2013, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh PT Silkargo Indonesia terhadap Moch. Agus [**bukti P-15D**];

Selain fakta tersebut di atas, terdapat fakta hukum bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Samudera Oceaneering selaku Pemohon (*Penggugat Voluntair*) dengan Karolina Dengan selaku Termohon (*Tergugat Voluntair*), yang menerbitkan Penetapan Nomor 02/P/2012/PHI.PN.Tpi tanggal 13 Februari 2013, dengan memberikan izin kepada PT Samudera Oceaneering untuk memutuskan hubungan kerja Karolina Dengan.

7. Bahwa meskipun alasan-alasan permohonan para Pemohon banyak didasari pada perkara konkret yang bukan kewenangan Mahkamah untuk mengadilinya, serta terkesan seperti menguji sebuah Undang-Undang dengan Undang-Undang, akan tetapi terdapat cukup bukti bahwa ketentuan pasal *a quo*, telah tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi buruh sebagai pihak yang kedudukannya lebih lemah apabila dibandingkan dengan pengusaha, sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang kami kutip selengkapnya berbunyi: "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*".
8. Bahwa apabila permohonan para Pemohon dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka setiap pemutusan hubungan kerja yang inisiatifnya berasal dari pengusaha, diajukan terlebih dahulu permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *incasu* Pengadilan Hubungan Industrial oleh pengusaha itu sendiri, yang pemeriksaannya tidak berbeda seperti hukum acara perdata yang berlaku di Pengadilan Niaga dan/atau di Mahkamah Konstitusi Yang Mulia ini.
9. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, agar ketentuan Pasal 81 UU 2/2004 memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum, maka sepanjang kalimat, *Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, harus dimaknai* "*Gugatan*

perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, kecuali perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja diajukan melalui permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja”.

IV. Petitum

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, para Pemohon memohon kiranya berkenan memutus:

- Mengabulkan Permohonan para Pemohon;
- Menyatakan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai: *“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, kecuali perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja diajukan melalui permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja”.*
- Menyatakan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai: *“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, kecuali perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja diajukan melalui permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja”.*
- Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau;

Apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan, yaitu bukti P-1 sampai dengan bukti P-17 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98);
4. Bukti P-3a : Fotokopi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226);
5. Bukti P-4 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 1;
6. Bukti P-5 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 2;
7. Bukti P-6 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 3;
8. Bukti P-7 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 4;
9. Bukti P-8 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 5;
10. Bukti P-9 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 6;
11. Bukti P-10 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 7;
12. Bukti P-11 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 8;
13. Bukti P-12 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon 9;
14. Bukti P-13 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1227);

15. Bukti P-14 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
16. Bukti P-15 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 71 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 29 April 2014, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh PT Darmo Green Land terhadap Djuki;
17. Bukti P-15A : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 605 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 29 Januari 2014, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh PT Rahayu Persada Travel terhadap Rully Djunaedi;
18. Bukti P-15B : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 342 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 24 Juli 2013, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh CV Harapan Jaya Utama terhadap Ismawati, dkk (47 orang);
19. Bukti P-15C : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 400 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 23 Mei 2014, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh CV Sinar Mutiara terhadap Mushlih;
20. Bukti P-15D : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 26 November 2013, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh PT Silkargo Indonesia terhadap Moch. Agus;
21. Bukti P-16 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 19 Juni 2014, perkara pemutusan hubungan kerja se-pihak oleh PT.Pendowo Polysindo Perkasa terhadap Bambang Nowo Ratmono dkk (10 orang).

22. Bukti P-17 : Fotokopi Putusan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat Nomor 700/634/122-8/IX/PHK/5-2004 tanggal 25 Mei 2004;

Selain itu, Pemohon juga mengajukan 2 (dua) orang ahli, yaitu **Abdul Rachmad Budiono** dan **Timboel Siregar** serta satu orang saksi bernama **Wahdanang** yang telah didengar keterangannya di bawah sumpah dalam persidangan tanggal 31 Maret 2015 dan persidangan tanggal 22 April 2015, yang masing-masing pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. **Abdul Rachmad Budiono**

- Begitu reformasi bergulir, orang bergegas-gegas membuat Undang-Undang yang sudah puluhan tahun diperjuangkan, yaitu Undang-Undang yang memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berserikat. Oleh karena itu Undang-Undang pertama yang lahir menyusul reformasi adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Karena dalam pandangan mereka, selama kurun waktu yang puluhan tahun, serikat pekerja itu dalam bahasa ilmiah sangat dibatasi. Oleh karena itu begitu reformasi bergulir, maka pertama digulirkan Undang-Undang serikat pekerja, barulah kemudian menyusul Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Material yang mengatur tentang hubungan kerja. Baru kemudian kira-kira satu setengah tahun kemudian lahir Undang-Undang yang sekarang sedang dipersoalkan, yaitu Undang-Undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Karena tergesa-gesa untuk membuat Undang-Undang yang mengatur hukum material, tetapi melupakan hukum formalnya, maka kemudian dalam satu pasal dalam Undang-Undang PHI menegaskan bahwa hukum acara yang berlaku di PHI adalah hukum acara yang berlaku di peradilan umum.
- HIR dan RBG itu dirancang kira-kira 500 tahun yang lalu yang tingkat kompleksitas kehidupannya itu sama sekali berbeda dengan sekarang. Dari Perancis berlaku di Belanda, Belanda menjajah Indonesia, berlaku di Indonesia, di Belanda saja sekarang sudah banyak diubah. Kita dengan sedikit tutup mata tetap diberlakukan saja sampai sekarang, baik di

peradilan umum, di peradilan agama, bahkan kemudian diberlakukan di PHI. Ini merupakan sentral masalah.

- Oleh pembentuk Undang-Undang HIR, dua pihak itu dipandang sama, diberi kesempatan yang sama untuk membuktikan dalil-dalilnya. Dua orang yang sedang berselisih tentang sebuah rumah yang dua-duanya ahli waris kedudukannya sama, kemampuannya sama, dan seterusnya. Ini menjadi tidak objektif ketika diberlakukan dalam satu hubungan kerja yang situasinya tidak sama, yaitu situasi antara orang yang mempekerjakan dengan orang yang bekerja. Hal ini masih ditambah lagi suasana Indonesia yang penuh dengan heterogen. Ada pekerja yang memiliki pendidikan formal tertinggi. Ada pekerja yang tidak sekolah, jadi heterogen di Indonesia sangat tinggi, inilah yang menjadi pangkal masalah. Sementara serikat pekerja yang salah satu fungsinya mewakili pekerja dalam perselisihan hubungan industrial banyak juga yang tidak sekolah hukum, sehingga akan mengalami kesulitan ketika meyakinkan hakim tentang dalil-dalil yang disampaikan. Maka ahli menjadi sangat maklum ketika banyak gugatan yang di tingkat-tingkat tertentu dinyatakan tidak dapat diterima karena banyak hal, baik formalitasnya kurang, pihaknya kurang, dan lain-lain, ini sangat dihormati.
- Bahwa perkara yang berkaitan dengan hak orang lain itu tidak bisa kalau dijadikan *voluntair*. Karena ada tiga syarat yang harus dipenuhi kalau gugatan itu bisa menjadi gugatan bukan *contentiosa* atau *voluntair*.
- Yang pertama, tidak berkaitan dengan hak orang lain. Yang kedua, hanya ada satu pihak. Dan ketiga, ditentukan demikian oleh peraturan perundang-undangan, contohnya yang paling mudah dibayangkan adalah izin untuk poligami. Undang-Undang Perkawinan menunjuk langsung bahwa seorang laki-laki yang akan melangsungkan perkawinan yang kedua, ketiga, dan seterusnya harus minta izin ke pengadilan lewat satu penetapan.
- Tanpa tiga syarat itu, maka tidak mungkin satu perkara diubah formulanya dari satu *kontentiosa* menjadi satu gugatan *voluntair*. Bahwa gugatan *voluntair* yang berujung pada penetapan juga justru lebih sulit dilaksanakan atau dieksekusi;
- Namun demikian kondisi pada norma *a quo* seperti permohonan Pemohon ini cenderung tidak adil dan memberatkan pekerja, maka harus ada

pemecahan yang rasional menghadapi kebuntuan yang dihadapi serikat pekerja.

- Salah satu solusi yang dapat ditawarkan ahli adalah Mahkamah Konstitusi dapat memberikan penafsiran konstitusional dengan cara tetap sebagai perkara *contentiosa* namun membalikkan beban pembuktian kepada pengusaha untuk perkara PHK;

2. Timboel Siregar

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan satu dari paket yang ditawarkan dan ditandatangani oleh Presiden Soeharto dengan IMF ketika *Letter of Intent* ditandatangani.
- Pertama, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh. Yang kedua, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan ketiga, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Ini adalah tiga paket undang-undang yang memang jelas-jelas disodorkan oleh *International Monetary Fund* ketika ingin memberikan hutang kepada Pemerintah Indonesia ketika tahun 1997/1998 Indonesia masuk ke dalam krisis ekonomi, ini fakta dan tercatat dalam LOI itu tersebut.
- Jiwa yang dimaknai dalam tiga paket Undang-Undang ini adalah proses liberalisasi hubungan industrial dimana seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, itu terjadi liberalisasi proses penyelesaiannya. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah produk yang mengubah, yang menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, di mana di situ jelas-jelas terdapat klausula yang mengatakan izin pemutusan hubungan kerja. Jadi, pengusaha yang mau me-PHK wajib hukumnya mendapatkan izin dari Pemerintah untuk melakukan PHK terhadap pekerja. Tetapi ketika Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 diubah oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, izin itu hilang, sehingga kita maknai bahwa terjadi proses liberalisasi penyelesaian hubungan industrial, terutama untuk kasus PHK.
- Proses pembentukan tiga paket Undang-Undang itu didominasi oleh relasi bisnis, relasi investasi untuk bagaimana negara kita dibuka seluas-luasnya untuk masuknya para investor. Sehingga proses hubungan industrial tidak

menjadi kendala bagi proses bisnis investasi di Indonesia, orientasi ekonomi bisnis.

- Dalam pelaksanaannya, ketika Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, proses ini tidak segampang yang dibayangkan DPR dan Pemerintah ketika menyusun. Faktanya, Mahkamah Agung tidak siap dan akhirnya pemerintah mengeluarkan Perppu, sehingga Undang-Undang ini ditunda. 2004 disahkan, 2006 baru beroperasi. Ketika ketua Mahkamah Agung menandatangani prasasti di Pengadilan Negeri Padang berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Artinya, pemerintah dan DPR pun tidak siap, demikian juga dengan Mahkamah Agung terkait dengan adanya UU 2/2004.
- Hubungan industrial yang dimaksud dalam UU 2/2004 dan Undang-Undang Nomor 13 tentunya bahwa adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku, tiga pelaku, yaitu Pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Ini sudah menjadi sebuah fakta bila merujuk pada Konstitusi ILO, dan sebagainya. Dan kalau kita bicara soal perselisihan, itu hanya perselisihan pendapat antara dua aktor saja, yaitu pengusaha dengan pekerja.
- Kalau kita lihat tadi hubungan industrial adalah sistem yang dibentuk oleh tiga, pemerintah, pekerja, dengan pengusaha, dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya dikontekskan pada dua aktor, yaitu pekerja dengan serikat pekerja, Pemerintah tidak terlibat lagi.
- Jenis perselisihan yang didefinisikan oleh UU 2/2004 ada empat, perselisihan PHK yang memang mayoritas kalau kita survei, riset dari beberapa pengadilan hubungan industrial, hampir sekitar 95% perselisihan yang ada di PHI-PHI adalah perselisihan PHK, perselisihan kepentingan, perselisihan hak, dan perselisihan antarserikat pekerja, serikat buruh. Jadi, ketika Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang kita nyatakan itu merupakan proses liberalisasi, ini pun didefinisikan dalam UU 2/2004, yaitu antarserikat pekerja pun disuruh bertengkar di pengadilan, bagaimana dia menyelesaikan proses penyelesaiannya. Itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- Proses penyelesaian hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 itu total diserahkan kepada lembaga yudikatif. Bila mengacu pada proses Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang menganut kuasi yudisial, di situ masih masuk peran pemerintah, eksekutif.

Salah satunya misalnya, adanya izin PHK. Menteri tenaga kerja mempunyai hak veto untuk mengatakan PHK boleh atau tidak. Dan kemudian dalam proses teknis di lapangan ketika proses mediasi, anjuran yang dibuat oleh mediator di tingkat suku dinas atau dinas tenaga kerja.

- Pada saat Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, anjuran ini diserahkan kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial. Otomatis bila salah satu pihak menolak, dia diserahkan, sehingga pekerja menunggu. Kalau sekarang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tugas mediator berhenti ketika dia mengeluarkan anjuran saja, tidak punya proses untuk menyerahkan kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial. Jadi, di sini proses peran daripada pemerintah, eksekutif berhenti, tidak seperti di Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.
- Seperti yang diajukan oleh Pemohon, terjadi pergeseran antara Undang-Undang Nomor 13 yang mengatakan "Permohonan menjadi gugatan." Bahwa jelas-jelas di 151 dan 152 pengusaha mempunyai kewajiban memohonkan, tetapi ketika Nomor 2 Tahun 2004, kalau kita baca keseluruhan, siapa yang tidak suka, tidak menerima, silakan menggugat ke pengadilan hubungan industrial. Walaupun di tingkat anjuran mediasi, pekerja dinyatakan bekerja kembali atau dinyatakan menang, tetapi karena Undang-Undang Nomor 2 tidak mewajibkan, maka pengusaha pemberi kerja kerap kali pasif dan tidak mau mengajukan gugatan.
- Menurut Prof. Terry Karowey hasil penelitiannya di 2012, dari tahun 2009, 2010, dan 2011 bahwa mayoritas dari yang disurvei dari empat pengadilan hubungan industrial Bandung, Jakarta, Medan, dan Surabaya, mayoritas buruh yang mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial sementara hanya sedikit pengusaha yang mengajukan gugatan, hanya sekitar 15 hampir 20%, 80% hampir 90%, di PHI Medan lebih daripada 90% mengajukan gugatan buruh yang dipaksa untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.
- Penyelesaian hubungan industrial juga terjadi di dalam pengawasan dan penegakan hukum, dan yang berikutnya adanya perselisihan hak dan perselisihan sikap pekerja serikat buruh.
- Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, perselisihan hak tidak dikenal, ini adalah ranahnya pengawasan. Ketika terjadi pelanggaran hak

normatif terhadap undang-undang, maka yang melakukan penegakan hukum adalah pengawas. Di UU 2/2004, ini dijadikan objek sengketa di mana akhirnya peran pengawas ketenagakerjaan lambat laun hilang.

- Dalam UU 2/2004 memang dijelaskan dengan sangat eksplisit tentang asas, yaitu cepat, tepat, adil, dan murah. Tetapi selama hampir 10 tahun ini 2006 sampai 2015, ahli melihat asas cepat, tepat, adil, dan murah itu hanya konseptual saja, tidak mendarat, tidak terjadi di lapangan.
- Dalam asas cepat, waktu bersidang yang ditentukan 50 hari, yang terjadi sering kali dan banyak kali lebih dari 50 hari kerja, dari acara proses mengajukan sampai putusan. Mengacu pada hasil survei Prof. Terry Karowey di empat pengadilan hubungan industrial, waktunya rata-rata 100 hari, di Jakarta lebih dari 100 hari. Walaupun Undang-Undang mengatakan 50 hari kerja, tapi faktanya lebih daripada yang ditentukan, dan ini tidak menjadi masalah bagi pengadilan hubungan industrial.
- Selain masalah lama proses di PHI itu sendiri, kedatangan para pihak itu berkali-kali ke pengadilan hubungan industrial. Bila merujuk pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang meng-endorse adanya P4D, P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat), maka dapat bersidang paling banyak itu 3 kali. Di pengadilan hubungan industrial masukkan gugatan, memberikan jawaban, memberikan replik, duplik, bukti-bukti, saksi-saksi, kesimpulan, keputusan, putusan, itu pun kalau para pihak disiplin.
- Faktanya pada sidang pertama saja pihak pengusaha kerap kali tidak datang karena mereka berpikir ada tiga kali panggilan, panggilan ketiga pun masih bisa diterima oleh Majelis Hakim. Ini suatu *mindset* yang sangat salah dan sangat memperlama proses penyelesaian hubungan industrial.
- Seperti yang dikatakan oleh ahli sebelumnya adanya putusan NO, ini pun menjadi sebuah masalah bagi kalangan pekerja ketika pekerja secara mayoritas masih belum memiliki kemampuan dalam proses penyusunan gugatan.
- Prof. Terry menyampaikan bahwa putusan NO di Pengadilan Surabaya, Medan, Jakarta ada dan itu relatif banyak. Ketika proses gugatan dan diputus dengan NO pihak pekerja akan mengulang kembali gugatan itu sendiri dan ini adalah proses yang sangat lama, dan akan datang kembali

mengajukan gugatan, menerima jawaban, duplik, replik, dan sebagai-sebagainya. Proses penyelesaian hubungan industrial yang diatur dalam UU 2/2004 juga diperlama oleh proses di Mahkamah Agung. Walaupun dinyatakan 30 hari kerja, faktanya itu lebih dari 1 tahun. Dan tidak hanya berhenti di Mahkamah Agung. Ketika putusan itu pun memenangkan pekerja, proses berikutnya yang mempersulit dan memperlama adalah proses eksekusi. Bagaimana pekerja dipaksa untuk melakukan eksekusi melalui pengadilan negeri. Dalam proses pengadilan negeri pun ada birokrasi dan sebagai-sebagainya yang memang memakan waktu bisa enam bulan sampai Kalau kita melihat asas tepat. Asas tepat putusan sela yang jarang dibacakan. Padahal UU 2/2004 memungkinkan itu. Putusan sela ini umumnya terkait dengan upah proses. Karena UU 2/2004 memberikan ruang yang sangat besar kepada pengusaha untuk bersifat pasif, maka kepasifan ini pun didukung, dilanjutkan dengan tindakan untuk tidak memberikan upah kepada pekerja ketika proses penyelesaian hubungan industrial ini berlangsung.

- UU 2/2004 mengatakan, "*Dibolehkan Majelis Hakim mengeluarkan Putusan Sela,*" tetapi faktanya tidak dilakukan. Menurut Prof. Terry, PHK dengan upah proses diberikan ada tetapi didominasi oleh tanpa upah proses. Artinya Putusan-Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pun kerap kali memutus Putusan PHK dengan tidak memberikan upah proses. Padahal di Pasal 155 ayat (2), di Pasal 155 ayat (3) jelas bahwa upah itu harus diberikan selagi proses penyelesaian ini belum selesai. Ini fakta di lapangan bahwa pengusaha mengambil ruang kepasifan mereka untuk tidak juga membayar upah proses.
- Berikutnya juga kesaksian-kesaksian yang tidak dicatat secara baik oleh Majelis Hakim. Ini merupakan fakta-fakta yang kita lihat sehingga ketika putusan, apa yang dihadirkan sebagai saksi tidak tercakup dalam putusan, sehingga substansinya hilang. Demikian juga kriteria saksi yang dihadirkan. Bagian daripada penggugat, bagian daripada perusahaan, pejabat di perusahaan itu bisa dijadikan saksi, padahal itu satu kesatuan. Dan kemudian juga mengacumengacu pada putusan hukum materiil yaitu di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- Terkait dengan asas murah, ini menjadi sebuah problem utama juga bagi para pekerja. Bahwa buruh pekerja harus mengeluarkan berbagai biaya, walaupun itu di bawah Rp.150 juta gugatannya, paling tidak untuk *leges* surat kuasa dan *leges* bukti di kantor pos. Kemudian ketika memanggil saksi harus mempunyai biaya. Ini semua tidak ada ketika beracara dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2007. Ketika bukti-bukti atau saksi tidak ada, di Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, para “Hakim P4D” itu bisa datang ke perusahaan dan melakukan sidang di tempat. Sehingga pekerja yang tidak memiliki slip gaji, tidak mempunyai bukti-bukti, itu bisa ditolong oleh kehadiran “Para Hakim P4D/P4P” yang datang berkunjung melakukan sidang di perusahaan. Hal tersebut tidak ada sekarang, dan pekerja dipaksa untuk menghadirkan bukti-bukti yang memang selama ini tidak dapat.
- Demikian juga gugatan di atas Rp150 juta, tidak hanya sekadar gugatan, ketika eksekusi pun harus berbiaya. Demikian juga asal asas adil. Banyak pekerja yang tidak memiliki pengetahuan untuk beracara di PHI yang menggunakan hukum perdata murni dan sebagainya. Ketimpangan sumber daya antara pekerja dengan pengusaha. Ketika pekerja tidak punya serikat ingin menggugat akan menghadapi kendala. Pertama, dia tidak punya kemampuan. Tidak bisa meminta bantuan serikat pekerja karena bukan anggota, dan tidak ada biaya untuk menyewa pengacara. Artinya, ini merupakan bagian daripada keterbatasan yang memang harus dilihat oleh negara sebagai ketidakadilan sumber daya antara pengusaha dengan pekerja.
- Pengusaha bisa memerintahkan HRD-nya, bisa memerintahkan meminta kepada pengacara, dan sebagai-sebagainya. Artinya, ada ketidakadilan antara pekerja buruh dengan pengusaha.
- Permohonan Pemohon terkait dengan proses permohonan yang bergeser menjadi gugatan, ini menjadi sebuah hal yang patut dipertimbangkan. Mengingat, proses penyelesaian hubungan industrial sampai saat ini belum memberikan sebuah kepastian hukum. Memang, saat ini berdasarkan Rapat Paripurna DPR 3 Maret 2015 lalu, memasukkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini menjadi Prolegnas Prioritas bersama dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 untuk dibahas dan direvisi. Tetapi

belum ada upaya dari pihak DPR maupun Pemerintah dalam proses revisi ini. Oleh sebab itu, pengajuan permohonan kepada Mahkamah Konstitusi terkait dengan Pasal 81 merupakan salah satu hal yang memang bisa membantu para pekerja untuk mendapatkan kepastian hukum ketika terjadi PHK yang dialami oleh buruh pekerja itu sendiri.

- Dari kalangan pekerja buruh pada pokoknya terdapat keinginan untuk mengembalikan roh penyelesaian hubungan industrial ini menjadi proses di mana eksekutif tidak lepas tangan. Quasi yudisial merupakan bagian yang penting supaya proses penyelesaian hubungan industrial, terutama masalah PHK itu adalah tanggung jawab negara, pemerintah eksekutif.
- Di Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimungkinkan adanya hukum acara khusus tentang proses penyelesaian hubungan industrial, tetapi sampai sekarang tidak disusun dan ditetapkan.
- Tidak ada standar internasional dalam konsep penyelesaian PHK yang harus diikuti namun pada prinsipnya harus melibatkan tiga unsur, yaitu pengusaha, pekerja dan Pemerintah.
- Pada akhirnya apabila perundingan bipartid tidak selesai, maka pemberi kerja seharusnya menginisiasi mediasi dan apabila tidak berhasil maka barulah pemberi kerja meminta izin pemerintah sebelum melakukan PHK, di sini keterlibatan Pemerintah.

3. **Wahdanang**

- Saksi sebagai pekerja tetap yang kemudian di-PHK oleh perusahaan tempat saksi bekerja, pada saat itu saksi dan beberapa rekan di-PHK karena melakukan mogok. Mogok tersebut dinyatakan tidak sah oleh perusahaan.
- Pada saat itu yang di PHK adalah sebanyak 368 orang. Saksi dan rekan saksi pada saat itu menolak PHK, kemudian tidak diberikan gaji.
- Perusahaan tidak mengajukan gugatan ke PHI, sedangkan rekan saksi sebanyak 5 orang mengajukan gugatan ke PHI.
- Gugatan tersebut diputuskan NO oleh PHI, rekan saksi tidak mengetahui cara membuat gugatan.
- Rekan saksi telah mengajukan permintaan mediasi namun dari pihak manajemen sudah menyatakan tidak akan datang.

- Pada saat pengajuan gugatan, saksi tidak mengetahui Undang-Undang yang yang berlaku. KTP saksi tidak berlaku sehingga tidak dapat ikut menggugat;

[2.3] Menimbang bahwa Presiden menyampaikan *opening statement* secara lisan dalam persidangan tanggal 10 Maret 2015, serta menyerahkan keterangan tertulis tanpa tanggal bulan Maret 2015 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 2 April 2015 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

Bahwa para Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang berstatus sebagai pekerja/buruh, yang merasa dirugikan dan/atau berpotensi dirugikan dengan berlakunya ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang pada intinya mendalilkan:

Ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, karena dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui gugatan *contentiosa* yang justru menurut para Pemohon menghilangkan kewajiban pengusaha yang sesungguhnya berinisiatif untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, dan apabila pengusaha tidak mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka buruh akan kehilangan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum atas hubungan kerjanya, sehingga buruh akhirnya dipaksa untuk mengajukan gugatan.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

Sehubungan dengan kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon, menurut Pemerintah, permohonan para Pemohon tidak jelas, tidak tegas dan kabur (*obscuur libel*), lebih-lebih para Pemohon di dalam seluruh uraian permohonannya mempertentangkan antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Berdasarkan hal tersebut di atas, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnyalah jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk*

verklaard).

Namun demikian, Pemerintah menyerahkan sepenuhnya kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai apakah para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 maupun berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu (sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007).

III. KETERANGAN PEMERINTAH ATAS MATERI PERMOHONAN YANG DIMOHONKAN UNTUK DIUJI

Sebelum Pemerintah menyampaikan keterangan terkait norma materi muatan yang dimohonkan untuk diuji oleh para Pemohon, Pemerintah terlebih dahulu menyampaikan landasan filosofis Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sebagai berikut:

1. Bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mempunyai banyak dimensi serta keterkaitan, dimana keterkaitan itu tidak hanya berkaitan dengan kepentingan tenaga kerja khususnya pekerja/buruh, baik sebelum, selama, dan sesudah bekerja, tetapi juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, dan masyarakat.
2. Bahwa pada dasarnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dan keterkaitan serikat pekerja/serikat buruh dalam hal-hal tertentu dimaksudkan untuk keberlangsungan hubungan kerja yang kekal dan langgeng serta harmonis. Dengan perkataan lain, masing-masing pihak berupaya sekuat tenaga agar hubungan kerja senantiasa berlangsung rukun dan harmonis sampai batas waktu yang ditentukan sehingga tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum saatnya tiba.

Pemutusan Hubungan Kerja memang sering menjadi awal penderitaan bagi pekerja dan keluarganya, terkait sumber kehidupan keluarga yang tentunya juga berdampak terhadap kelangsungan proses produksi di perusahaan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itulah Undang-Undang menegaskan agar pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh

- dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), karena di samping mengganggu proses produksi juga menjadi penyebab hilangnya sumber nafkah keluarga bagi pekerja.
3. Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dapat terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena adanya pelanggaran ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, atau syarat-syarat kerja sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dalam proses berlangsungnya hubungan kerja pemutusan hubungan kerja seperti itu ada kalanya sulit dihindari. Maka apabila pengusaha tetap bersikeras akan hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, pengusaha yang bersangkutan diwajibkan untuk merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja tersebut dengan serikat pekerja/serikat buruh (apabila pekerja/buruh yang bersangkutan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh) atau langsung dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja hanya diselesaikan secara internal (bipartit).
 4. Bahwa tidak dapat dipungkiri, sering terjadi gagalnya perundingan. Dengan kata lain, bahwa dalam perundingan penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, tidak tercapai, dan apabila tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan perkataan lain, pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh secara sepihak atau semena-mena tanpa adanya kesepakatan atau perjanjian bersama atau penetapan (izin) dari instansi yang berwenang, dalam hal ini lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pengadilan Hubungan Industrial).
 5. Jika proses pemutusan hubungan kerja tanpa perjanjian bersama atau penetapan sebagaimana tersebut di atas tidak dilalui, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh, menjadi batal demi hukum (*noel en void*) [Pasal 155 ayat (1) *juncto* Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003].

6. Bahwa mekanisme/ proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dapat dilakukan berjenjang melalui berbagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dimulai dari perundingan bipartit di internal perusahaan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Apabila dalam perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian selanjutnya dapat memilih mekanisme tripartit melalui mediasi atau konsiliasi atautkah memilih lembaga arbitrase yang bersifat final dan *binding*. Dalam hal salah satu pihak, atau kedua belah pihak tidak dapat menerima hasil mediasi atau konsiliasi, maka atas dasar “anjuran” yang tidak memenuhi harapan salah satu/kedua belah pihak tersebut, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan bahkan hingga kasasi ke Mahkamah Agung. Ketentuan ini telah memberikan keleluasaan dan kesempatan kepada para pihak untuk menggunakan alternatif mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang tersedia, untuk mendapatkan penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan murah.
7. Dengan pertimbangan-pertimbangan dimaksud di atas, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:
- a. kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan (perselisihan hak);
 - b. perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau hak normatif dari peraturan perundang-undangan (perselisihan kepentingan);
 - c. pengakhiran hubungan kerja (perselisihan pemutusan hubungan kerja);
 - d. perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan).

Dari uraian dan penjelasan sebagaimana tersebut di atas, menurut Pemerintah, dibentuknya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 selain dalam rangka untuk pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga dalam rangka memudahkan pekerja/buruh untuk memperoleh hak-haknya. Dengan

perkataan lain, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah sejalan dengan amanat Konstitusi, utamanya dalam memberikan nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh itu sendiri.

Terhadap dalil para Pemohon, yang pada intinya menganggap ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, karena dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui gugatan *contentiosa* justru menghilangkan kewajiban pengusaha yang sesungguhnya berinisiatif untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, dan apabila pengusaha tidak mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka buruh akan kehilangan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum atas hubungan kerjanya, sehingga buruh akhirnya dipaksa untuk mengajukan gugatan. Terhadap anggapan para Pemohon, Pemerintah menerangkan sebagai berikut:

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon yang menguraikan keberatannya atas beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun dalam *petitum*-nya para Pemohon meminta kepada Mahkamah Konstitusi untuk memutus dan memeriksa ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk dimaknai, sehingga menurut Pemerintah terhadap dalil para Pemohon tersebut tidak ada korelasinya dan para Pemohon tidak jelas dan tegas apa yang sebenarnya yang diinginkan (*obscur libel*).
2. Bahwa maksud dari ketentuan Pasal 81 Undang-Undang *a quo* adalah kompetensi relatif dari perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha (pemberi kerja) adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Artinya, ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut menyimpang/mengesampingkan asas umum dalam hukum acara perdata yang diatur dalam Pasal 118 ayat (1) HIR dan Pasal 148 Rbg bahwa "Gugatan (tuntutan) penggugat diajukan kepada ketua pengadilan negeri di tempat orang (tergugat) berdomisili". Sementara persoalan yang dimohonkan oleh Para Pemohon untuk diuji adalah masalah "gugatan PHK" atau "permohonan PHK" ke Pengadilan Hubungan Industrial setelah melalui tahap perundingan bipartit dan tahap lembaga tripartit (khususnya mediasi atau konsiliasi). Dengan demikian,

antara ketentuan Pasal 81 dengan permasalahan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang dimohonkan oleh para Pemohon tidak ada kaitan dan hubungan sehingga permohonan para Pemohon kabur (*obscur libel*).

3. Bahwa permohonan Para Pemohon juga mengaitkan antara Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang antara satu dengan lainnya berbeda konteks. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan hukum formil dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan hukum materiil. Sementara Para Pemohon menguji Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, (dalam hal ini Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004), dengan menggunakan batu uji dalam ketentuan pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, artinya tidak menguji Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Pasal 81) terhadap UUD 1945 khususnya Pasal 28D ayat (1).
4. Bahwa dalam proses pengajuan gugatan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dilakukan setelah melalui tahapan perundingan bipartit dan tahap pemerantaraan tripartit (mediator atau konsiliator) dan tahap berikutnya adalah gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (*vide* Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Dalam arti, mekanisme berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial ini, semua dilakukan dengan pengajuan gugatan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun setelah gugatan tersebut masuk di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, dapat dimohonkan untuk dilakukan “Pemeriksaan Dengan Acara Biasa” sebagaimana dimaksud Pasal 89 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, atau “Pemeriksaan Dengan Acara Cepat” sebagaimana dimaksud Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dengan demikian Pelaksanaan “Pemeriksaan Dengan Acara Biasa” atau “Pemeriksaan Dengan Acara Cepat” ditentukan oleh permohonan para Pemohon setelah pengajuan gugatan dimaksud.

Jika penggugat mengajukan permohonan untuk diperiksa dengan acara cepat sebagaimana dimaksud Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,

maka hakim dapat memenuhi permohonan tersebut. Namun jika tidak dikabulkan, maka terhadap gugatan tersebut dilaksanakan pemeriksaan dengan acara biasa.

Selain hal-hal tersebut di atas, Pemerintah juga menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat dilakukan melalui berbagai alternatif penyelesaian, dimulai dengan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan apabila tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartit tersebut, penyelesaian selanjutnya dapat memilih melalui mediasi atau konsiliasi ataupun arbitrase. Dalam hal salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak dapat menerima hasil mediasi atau konsiliasi maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan bahkan hingga kasasi ke Mahkamah Agung kecuali jika memilih arbitrase, maka sifat putusannya *inkracht (final and binding)*. Ketentuan ini telah memberikan keleluasaan dan kesempatan kepada para pihak untuk menggunakan alternatif penyelesaian perselisihan yang tersedia, untuk mendapatkan penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan murah.
2. Bahwa lembaga peradilan tetap menjadi pilihan utama penyelesaian konflik dan penemuan kebenaran bila para pihak tidak mencapai kesepakatan (perjanjian bersama) melalui lembaga non litigasi (bipartit dan tripartit). Kehadiran lembaga peradilan dalam kehidupan masyarakat tidak hanya sekedar menerima dan menyelesaikan sengketa, akan tetapi mengandung makna filosofis yang lebih dalam dari itu yakni pengadilan bertindak sebagai wali bagi masyarakat dan lembaga yang mempunyai kewenangan untuk memberi putusan.
3. Bahwa apabila pengusaha tidak mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh akan kehilangan jaminan perlindungan dan kepastian hukum, sehingga pekerja/buruh akhirnya dipaksa untuk mengajukan gugatan, menurut Pemerintah para Pemohon keliru dalam menafsirkan Undang-Undang *a quo*, justru dengan adanya ketentuan ini memberikan kepada para Pemohon untuk mendapatkan kepastian dan perlindungan hukum.

4. Bahwa apabila para Pemohon ingin menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial diberikan kesempatan untuk berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial, Para Pemohon tidak dikenai biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) (vide Pasal 58 Undang-Undang *a quo*).
5. Bahwa pengadilan hubungan industrial memakai hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini (vide Pasal 57 Undang-Undang *a quo*).
6. Selanjutnya para Pemohon juga bisa mengajukan kuasa khusus apabila gugatannya melibatkan lebih dari satu penggugat dengan cara kolektif (vide Pasal 84 Undang-Undang *a quo*).
7. Oleh karena itu, terhadap anggapan para Pemohon yang mendalilkan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang *a quo* tidak memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum adalah keliru, justru dengan diaturnya mekanisme beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Undang-Undang *a quo*, para Pemohon diberikan kesempatan untuk dapat memperoleh hak-haknya dengan adil di depan pengadilan.

IV. KESIMPULAN

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan hukum formil dalam rangka memberi kesempatan kepada pencari keadilan untuk mendapatkan keadilan atas perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh;
2. Bahwa permohonan para Pemohon terdapat inkonsistensi antara *posita* dan *petitum*-nya, karena para Pemohon tidak menyatakan secara jelas batu uji yang dijadikan dasar permohonannya;
3. Bahwa permohonan para Pemohon tidak jelas, tidak tegas, dan kabur (*obscuur libel*) karena para Pemohon mencampurkan dan mempertentangkan antara Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan jaminan perlindungan, kepastian hukum, dan nilai-nilai keadilan bagi pekerja/buruh

untuk memperoleh hak-haknya.

V. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi yang memeriksa, mengadili dan memutus permohonan pengujian (*constitutional review*) ketentuan *a quo* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Menerima Keterangan Presiden secara keseluruhan;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.4] Menimbang bahwa Dewan Perwakilan Rakyat menyampaikan keterangan secara lisan dalam persidangan tanggal 31 Maret 2015, yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

- Bahwa hubungan industrial antara pekerja atau buruh dengan pengusaha berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.
- Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.
- Bahwa perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta ternyata tidak efektif lagi untuk

mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja, antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja.

- Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik baik kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga pengadilan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang PPHI akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.
- Bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi karena hak-hak pekerja atau buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Peraturan perundang-undangan tersebut juga belum mampu, mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.
- Bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak, dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja atau buruh secara perseorangan belum terakomodasi.
- Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat sebagai objek sengketa tata usaha negara, maka jalan yang harus ditempuh oleh pihak pekerja buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.
- Bahwa Undang-Undang PPHI merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, ketentuan Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang

Ketenagakerjaan menyatakan, *“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”*.

- Bahwa Undang-Undang PPHI dibentuk untuk mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan, pengakhiran hubungan kerja, dan perbedaan pendapat antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.
- Bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit di internal perusahaan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartit gagal, para pihak menyepakati memilih penyelesaian, memilih melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase juga tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.
- Bahwa pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam proses beracara di pengadilan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00.
- Bahwa berdasarkan mekanisme atau proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diuraikan di atas, telah memberikan keleluasaan dan kesempatan kepada para pihak untuk menggunakan alternatif mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tersedia untuk mendapatkan penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan murah.

- Bahwa permohonan Para Pemohon yang mengaitkan antara Pasal 81 Undang-Undang PPHI dengan Pasal 151 dan 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kurang tepat karena Undang-Undang PPHI justru merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Bahwa terhadap dalil Pemohon yang menyatakan bahwa pasal *a quo* tidak memberikan kepastian hukum adalah tidak beralasan. DPR berpendapat bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah atau pusat yang merupakan penyelesaian di jalur hukum atau pengadilan. Undang-Undang PPHI justru memberikan kepastian hukum karena upaya penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan dilakukan melalui mekanisme beracara di pengadilan hubungan industrial yang memiliki putusan yang mengikat secara hukum, bersifat memaksa eksekutorial, dan memiliki kekuatan hukum yang bersifat tetap.
- Bahwa berdasarkan uraian di atas, DPR berpendapat bahwa ketentuan Pasal 81 Undang-Undang PPHI tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.5] Menimbang bahwa para Pemohon telah menyampaikan kesimpulan tertulis bertanggal 4 Mei 2015 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah juga pada tanggal 4 Mei 2015, yang pada pokoknya para Pemohon tetap pada pendiriannya;

[2.6] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam berita acara persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa menurut Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10

ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut **UU MK**) dan 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), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945;

[3.2] Menimbang bahwa permohonan *a quo* adalah permohonan pengujian konstitusionalitas Undang-Undang, *in casu* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, selanjutnya disebut **UU 2/2004**) terhadap UUD 1945, sehingga oleh karenanya Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang, 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;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.4] Menimbang bahwa 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 Mahkamah telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut harus bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dimaksud dengan 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;

[3.5] Menimbang bahwa para Pemohon dalam permohonan *a quo* menerangkan kedudukannya sebagai perseorangan warga negara Indonesia yang seluruhnya merupakan pekerja perusahaan sedangkan Undang-Undang yang dimohonkan pengujian, yaitu **UU 2/2004**, adalah Undang-Undang yang mengatur tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Para Pemohon menganggap hak konstitusionalnya untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dirugikan oleh

berlakunya Pasal 81 UU 2/2004 yang menyatakan, "*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*" dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a) bahwa UU 2/2004 yang mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang sekaligus menjadi dasar pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), menetapkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja, yang menjadi bagian dari perselisihan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 2 UU 2/2004, melalui mekanisme gugatan *contentiosa*, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU 2/2004;
- b) bahwa dalam praktik, tidak sedikit pengusaha yang memutuskan hubungan kerja pekerjanya tanpa terlebih dahulu mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja ke PHI dan tidak pula mengajukan gugatan ke PHI sehingga untuk mendapatkan kepastian maka pekerja terpaksa mengajukan gugatan ke PHI;
- c) bahwa oleh karena untuk memeriksa dan menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, yang merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial, harus melalui gugatan *contentiosa*, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU 2/2004, maka pekerja yang pendidikan hukumnya tidak cukup acapkali justru tidak mendapatkan kepastian kelanjutan hubungan kerja maupun akibat hukum yang timbul dari putusanya hubungan kerja;
- d) bahwa keterbatasan pekerja kerap dimanfaatkan oleh para pengusaha untuk mencari-cari kelemahan gugatan agar PHI menyatakan gugatan tidak dapat diterima, putusan itu kemudian diajukan kasasi dan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung dan seluruh putusan kasasi dan peninjauan kembali Mahkamah Agung justru menguatkan putusan PHI;
- e) bahwa, menurut para Pemohon, keadaan sebagaimana diuraikan pada huruf d) di atas bertentangan dengan semangat pengadilan cepat, tepat, adil, dan murah dalam UU 2/2004;
- f) bahwa seandainya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja diselesaikan melalui permohonan (gugatan *voluntair*), yang mekanismenya lebih sederhana karena tidak perlu menerapkan seluruh asas persidangan namun tetap memberi kesempatan kepada termohon (pengusaha) untuk didengar keterangannya, maka pekerja tidak lagi dibebani untuk merumuskan

gugatan *contentiosa* yang menerapkan seluruh asas persidangan.

[3.6] Menimbang, berdasarkan uraian pada paragraf **[3.5]** di atas, menurut Mahkamah, para Pemohon mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*. Sebab, para Pemohon, dalam kedudukannya sebagai perseorangan warga negara Indonesia yang berprofesi sebagai pekerja, telah dengan jelas menunjukkan hak konstitusionalnya yang dianggap dirugikan oleh berlakunya Pasal 81 UU 2/2004 di mana kerugian dimaksud secara aktual terjadi dan memiliki hubungan kausal dengan norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian dan kerugian tersebut tidak akan atau tidak lagi terjadi jika permohonan *a quo* dikabulkan.

[3.7] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*, Mahkamah selanjutnya akan mempertimbangkan pokok permohonan.

Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa pokok permohonan *a quo* adalah memohon pengujian konstitusionalitas Pasal 81 UU 2/2004 terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Berdasarkan argumentasi yang dikemukakan para Pemohon dalam alasan-alasan permohonannya, sebagaimana selengkapnya telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara putusan ini, maka persoalan konstitusional yang harus dipertimbangkan oleh Mahkamah adalah: apakah benar dalil para Pemohon yang mengatakan bahwa Pasal 81 UU 2/2004, yang rumusannya telah diuraikan di atas, bertentangan dengan UUD 1945 karena tidak memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945?

[3.9] Menimbang bahwa setelah Mahkamah mempelajari secara saksama permohonan para Pemohon, keterangan Presiden, keterangan DPR, ahli serta saksi Pemohon, bukti-bukti surat/ tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, dan kesimpulan tertulis para Pemohon sebagaimana selengkapnya telah diuraikan pada bagian Duduk Perkara putusan ini, Mahkamah berpendapat:

1. Bahwa Undang-Undang yang dimohonkan pengujian dalam permohonan *a quo*, yaitu UU 2/2004, adalah Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 UU 2/2004). Dengan demikian, jenis yang sekaligus menggambarkan ruang lingkup Perselisihan Hubungan Industrial adalah:
 - a. perselisihan hak;
 - b. perselisihan kepentingan;
 - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (vide Pasal 2 UU 2/2004);
2. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah salah satu cara atau mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang khusus dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (vide Pasal 1 angka 17 UU 2/2004). Dengan kata lain, kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, yang ruang lingkup atau jenisnya adalah sebagaimana telah disebutkan pada angka 1 di atas. UU 2/2004 kemudian lebih menegaskan kompetensi absolut dimaksud dengan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
 - a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (vide Pasal 56 UU 2/2004);
3. Bahwa norma UU 2/2004 yang dimohonkan pengujian dalam permohonan *a quo*, yaitu Pasal 81, adalah norma yang mengatur tentang “pengadilan

hubungan industrial mana” yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus gugatan perselisihan hubungan industrial. Dengan kata lain, ketentuan *a quo* adalah mengatur tentang kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara konkrit gugatan perselisihan hubungan industrial. Artinya, norma yang mengatur tentang kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial inilah yang oleh para Pemohon didalilkan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

4. Bahwa dengan demikian, dalam konteks permohonan *a quo*, jika para Pemohon mendalilkan Pasal 81 UU 2/2004 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), sama artinya dengan mengatakan Pasal 81 UU 2/2004 yang mengatur bahwa *“pengadilan yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus gugatan perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”* tidak memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum, sehingga seharusnya ke arah konstruksi pemikiran itulah argumentasi para Pemohon dibangun dan ditujukan. Namun, ternyata argumentasi para Pemohon tidaklah demikian. Para Pemohon justru menguraikan alasan-alasan yang sama sekali tidak bersangkut-paut dengan kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Pasal 81 UU 2/2004 melainkan menyoroti sifat perselisihan hubungan industrial yang berupa pemutusan hubungan kerja yang menurut para Pemohon seharusnya bukan dilakukan melalui mekanisme gugatan melainkan permohonan. Dengan demikian, tidak terdapat korelasi sekaligus koherensi antara dalil permohonan dan argumentasi yang digunakan untuk mendukung dalil tersebut;
5. Bahwa Pasal 57 UU 2/2004 menyatakan, *“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”*. Dengan kata lain, jika tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang *a quo* maka hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara sebagaimana diatur dalam HIR dan RBg. Oleh karena itu, dalam hubungan ini, Mahkamah sependapat dengan Presiden (Pemerintah) yang menyatakan bahwa ketentuan

yang terdapat dalam Pasal 81 UU 2/2004 merupakan pengecualian dari asas umum yang berlaku dalam Pasal 118 HIR dan Pasal 148 RBg yang pada dasarnya menentukan bahwa gugatan diajukan oleh penggugat kepada ketua pengadilan negeri di tempat tergugat berdomisili. Artinya, seandainya tidak ada Pasal 81 UU 2/2004, jika para Pemohon hendak mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial maka gugatan itu harus diajukan ke pengadilan di tempat tergugat berdomisili, sehingga ketentuan Pasal 81 UU 2/2004 justru menguntungkan atau meringankan para Pemohon;

6. Bahwa adanya putusan kasasi maupun peninjauan kembali Mahkamah Agung dalam kasus-kasus konkrit sebagaimana dicontohkan para Pemohon dalam permohonannya, yang menurut para Pemohon seluruhnya menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, hal itu bukanlah disebabkan oleh dan sama sekali tidak ada korelasinya dengan kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial. Hal itu secara tidak langsung diakui oleh para Pemohon sendiri dengan mengatakan bahwa adanya putusan demikian oleh para Pemohon dikaitkan dengan sifat perkara perselisihan hubungan industrial, khususnya pemutusan hubungan kerja, yang harus diajukan dalam bentuk gugatan, bukan permohonan;
7. Bahwa andaikata pun benar pernyataan para Pemohon bahwa seharusnya untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak tepat jika diajukan dalam bentuk gugatan melainkan permohonan maka hal itu sama sekali tidak ada hubungannya dengan persoalan konstiusionalitas Pasal 81 UU 2/2004 yang mengatur kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial;
8. Bahwa lebih jauh, perkara permohonan hakikatnya hanyalah berkaitan dengan kepentingan sepihak saja (*for the benefit of one party only*). Dalam perkara permohonan tidak ada sengketa dengan pihak lain (*without dispute or differences with another party*) dan tidak ada orang lain atau pihak ketiga yang ditarik sebagai lawan melainkan bersifat mutlak (*ex-party*). Dengan hakikat perkara permohonan yang demikian, dalam konteks permohonan *a quo* maka jelas hal itu tidak mungkin dapat diterapkan di dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Artinya, perkara pemutusan hubungan kerja tidak mungkin dikonstruksikan sebagai permohonan. Sebab, dalam perkara pemutusan hubungan kerja jelas terkandung adanya unsur sengketa (*disputes*) antara para pihak, setidaknya-tidaknya di antara dua pihak, dan permasalahan

hukumnya hanya dapat diselesaikan secara kontradiktur yang memberi hak dan kesempatan kepada para pihak untuk membantah dalil-dalil penggugat dan tergugat – mekanisme demikian tidak mungkin dapat dilaksanakan dalam persidangan perkara permohonan;

9. Bahwa dalil para Pemohon yang menganggap persidangan dengan acara gugatan untuk perselisihan hubungan industrial yang berupa pemutusan hubungan kerja bertentangan dengan hak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum karena memaksa pekerja atau buruh pada akhirnya mengajukan gugatan, yang menurut para Pemohon berada dalam posisi lemah secara ekonomi maupun pengetahuan, tidaklah dapat diterima. Sebaliknya, mekanisme demikian justru menjamin perlindungan dengan kepastian hukum sekaligus keadilan sebab melalui mekanisme acara gugatan dalam perselisihan hubungan industrial yang berupa pemutusan hubungan kerja, para pihak diberikan kedudukan yang seimbang, dalam hal ini antara pekerja atau buruh dan pengusaha;

[3.10] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, Permohonan para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*
- [4.2]** Para Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), dan Undang-

Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh tujuh Hakim Konstitusi, yaitu Arief Hidayat selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, I Dewa Gede Palguna, Suhartoyo, Wahiduddin Adams, Maria Farida Indrati, dan Aswanto, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Rabu**, tanggal **empat**, bulan **November**, tahun **dua ribu lima belas**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Senin**, tanggal **tiga puluh**, bulan **November**, tahun **dua ribu lima belas**, selesai diucapkan **pukul 15.13 WIB**, oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, I Dewa Gede Palguna, Aswanto, Maria Farida Indrati, Patrialis Akbar, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, dan Manahan M.P. Sitompul, masing-masing sebagai Anggota, dengan didampingi oleh Ery Satria Pamungkas, sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon, Presiden atau yang mewakili, dan tanpa dihadiri Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Anwar Usman

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

I Dewa Gede Palguna

ttd.

Aswanto

ttd.

Maria Farida Indrati

ttd.

Patrialis Akbar

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Suhartoyo

ttd.

Manahan M.P. Sitompul

PANITERA PENGANTI,

ttd.

Ery Satria Pamungkas

**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**