



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 20/PUU-XIII/2015**

Tentang

**Pengajuan Gugatan dalam Pemutusan Hubungan Kerja
di Pengadilan Hubungan Industrial**

- Pemohon** : **Abda Khair Mufti, dkk.**
- Jenis Perkara** : Pengujian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)
- Pokok Perkara** : Pengujian Pasal 81 UU 2/2004 terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD 1945
- Amar Putusan** : Menyatakan menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya
- Tanggal Putusan** : Senin, 30 November 2015
- Ikhtisar Putusan** :

Para Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia, yang seluruhnya merupakan pekerja perusahaan. Para Pemohon menganggap Pasal 81 UU 2/2004 merugikan hak konstitusionalnya yang terdapat dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yakni untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Terkait kewenangan Mahkamah bahwa permohonan para Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas Undang-Undang, *in casu* Pasal 81 UU 2/2004 terhadap UUD 1945, oleh karenanya Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan tersebut.

Terkait kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon bahwa para Pemohon mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan. 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 bahwa 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 tersebut dikabulkan. Oleh karena itu para Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan.

Terkait Pokok Permohonan yang didalilkan oleh para Pemohon 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 (Pasal 2 UU 2/2004).

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 (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. 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 (Pasal 56 UU 2/2004).

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.

Dengan demikian, dalam konteks permohonan, 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 bersangkutan-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.

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.

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.

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 konstitusionalitas Pasal 81 UU 2/2004 yang mengatur kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial.

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 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.

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 diberi kedudukan seimbang, dalam hal ini antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Dengan demikian, selanjutnya Mahkamah menjatuhkan putusan yang amarnya Menyatakan menolak Permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.