



**MAHKAMAH KONSTITUSI  
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN**

**PERKARA 114/PUU-XIII/2015**

**Tentang**

**Konstitusionalitas Batas Waktu Pengajuan Gugatan ke Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) oleh Pekerja/Buruh**

- Pemohon : **Muhammad Hafidz, dkk.**
- Jenis Perkara : Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)
- Pokok Perkara : Pengujian Konstitusionalitas Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI terhadap UUD 1945.
- Amar Putusan :
1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
    - 1.1. Pasal 82 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), sepanjang anak kalimat "Pasal 159" bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
    - 1.2. Pasal 82 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), sepanjang anak kalimat "Pasal 159" tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
  2. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.
- Tanggal Putusan : Kamis, 29 September 2016
- Ikhtisar Putusan :

Bahwa para Pemohon adalah para buruh atau pekerja yang tergabung dalam organisasi buruh mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Mengenai kewenangan Mahkamah, oleh karena permohonan para Pemohon adalah pengujian konstiusionalitas norma undang-undang *in casu* Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI terhadap UUD 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Terkait kedudukan hukum para Pemohon, para Pemohon adalah para buruh atau pekerja pabrik. Bahwa para Pemohon beranggapan telah dirugikan hak konstiusionalnya untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dengan berlakunya Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI. Adapun kedua norma Undang-Undang yang dimohonkan pengujian. Mahkamah dalam pertimbangan hukumnya terkait kedudukan hukum para Pemohon memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*.

Bahwa terkait dengan pokok permohonan, pada pokoknya para Pemohon menguraikan sebagai berikut:

Bahwa para Pemohon beranggapan telah dirugikan hak konstiusionalnya untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dengan berlakunya Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI.

Menurut para Pemohon, pasal *a quo* berpotensi merugikan hak-hak konstiusional para Pemohon yang dijamin oleh UUD 1945 karena memuat norma hukum yang tidak jelas, bias, multitafsir, menimbulkan ketidakjelasan, perlakuan yang tidak adil, dan perlakuan yang berbeda di hadapan hukum. Dengan berlakunya pasal *a quo*, para Pemohon sebagai pekerja atau buruh dirugikan hak konstiusionalnya untuk mendapatkan kepastian hukum khususnya terkait dengan hak-hak sebagai pekerja atau buruh.

Untuk menjawab isu konstiusionalitas norma tersebut, Mahkamah selanjutnya dalam pertimbangan hukumnya menyatakan sebagai berikut:

Bahwa berkenaan dengan substansi permohonan para Pemohon terkait pengujian Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah telah menyatakan pendiriannya sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Nomor 012/PUU-I/2003, bertanggal 28 Oktober 2004, dan Putusan Mahkamah Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011.

Dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 bertanggal 28 Oktober 2004 tersebut, Mahkamah antara lain menyatakan sebagai berikut:

*“Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang a quo bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa due process of law melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsiial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak,*

*Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;*

*Menimbang bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 tentang hal tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya”;*

Sementara itu, dalam pertimbangan hukum putusan Mahkamah Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011, Mahkamah antara lain menyatakan sebagai berikut:

*[3.14.4] Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)” dan Pasal 160 ayat (6) UU 13/2003 yang menyatakan, “Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;*

*Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (6) Undang- Undang a quo, telah mengabaikan asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence), karena dugaan tindak pidana yang dilakukan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, belum tentu terbukti di pengadilan. Ketentuan tersebut telah memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang disangka melakukan tindak pidana, walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap atas tindak pidana yang dilakukan;*

*Menurut Mahkamah, karena proses perkara pidana bisa berlangsung bertahun-tahun justru tidak menjamin kepastian hukum (justice delayed justice denied), baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sendiri. Bagaimanapun jika seorang pekerja berhalangan bekerja akan mengurangi produktivitas usaha sehingga dalam skala besar akan mengganggu target produksi yang telah menjadi kesanggupan pengusaha*

*bagi pihak lain. Dilihat dari sudut efisiensi perusahaan dan kepastian usaha, Undang-Undang telah mengaturnya dengan tepat, dan telah pula menjaga keseimbangan antara hak-hak buruh dan hak-hak pengusaha. Termasuk dalam keseimbangan tersebut itu adalah ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tidak perlu dilakukan melalui mekanisme penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena dalam ketentuan Pasal 171 dinyatakan, "... maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya";*

*Walau demikian, Mahkamah berpendapat, jika pekerja/buruh yang bersangkutan dinyatakan tidak bersalah, maka yang bersangkutan harus direhabilitasi nama baiknya. Orang yang telah direhabilitasi nama baiknya harus dikembalikan dalam posisi semula sesuai dengan hak, harkat, dan martabatnya. Pengusaha harus menerima kembali sebagai pekerja/buruh dengan catatan pengusaha tidak diwajibkan membayar upah dalam tenggang waktu setelah berakhirnya tenggang waktu 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud Pasal 160 ayat (5) UU 13/2003 sampai ia diterima kembali sebagai pekerja/buruh dari pengusaha yang bersangkutan;*

*[3.14.5] Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan, "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)" bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";*

*Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 telah menghapuskan penghargaan dan bakti seorang pekerja/buruh atas pengabdianya kepada perusahaan selama bekerja, karena ketentuan a quo dan turunannya telah memberikan pengertian mengenai tidak adanya hak apapun terhadap masa kerja pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, kecuali uang pisah;*

*Bahwa Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 menyatakan, "Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:*

- a. cuti tahunan yang belum diambil atau gugur.*
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja.*
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";*

*Menurut Mahkamah, jika bekerja pada prinsipnya adalah untuk menjaga kelestarian kehidupan dengan memperoleh upah sesuai dengan kedudukan dan prestasinya, maka seseorang yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat dimungkinkan bahwa ia telah mendapatkan pekerjaan yang baru yang lebih sesuai dengan*

*prestasinya. Hal ini banyak dilakukan oleh mereka yang pendidikan serta skill-nya tinggi sehingga mereka berhak memperoleh penghasilan yang lebih baik.*

*Terlebih lagi jika yang bersangkutan di tempat kerjanya semula telah menguasai berbagai kemampuan dan keterampilan, serta memperoleh pengalaman yang meningkatkan daya tawar. Oleh sebab itu, menurut Mahkamah, hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri pantas hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 dan tidak bertentangan dengan UUD 1945 yang mewajibkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;*

*[3.14.6] Bahwa Pasal 171 UU 13/2003 menyatakan, “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”;*

*Bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal a quo sepanjang frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” atau setidaknya-tidaknya harus dimaknai “setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (inkracht van gewijsde)”;*

*Menurut Pemohon, ketentuan Pasal 171 Undang-Undang a quo, sepanjang frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”, tidak memberikan perlindungan hukum karena telah memberikan batasan bagi pekerja/buruh yang mencari keadilan;*

*Bahwa, sebelum memberi pertimbangan terhadap dalil Pemohon a quo, Mahkamah perlu menjelaskan, dalam Putusan 012/PUU-I/2003, bertanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah telah menyatakan, Pasal 171 UU 13/2003 sepanjang menyangkut anak kalimat “... Pasal 158 ayat (1) ...” bertentangan dengan UUD 1945. Hal demikian terkait dengan Pasal 158 UU 13/2003 yang juga dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dalam putusan yang sama. Meskipun Pasal 171 UU 13/2003 terdapat frasa yang mengacu “Pasal 158 ayat (1)”, namun menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas permohonan Pemohon a quo berbeda dengan alasan konstitusionalitas dalam permohonan Nomor 012/PUU-I/ 2003. Oleh karena dalil Pemohon a quo tidak sama dengan dalil perkara sebelumnya, maka permohonan a quo tidak melanggar asas *ne bis in idem*, sehingga Mahkamah tetap dapat menguji sesuai dengan Pasal 42 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang;*

*Terhadap frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya” dalam ketentuan Pasal 171 UU 13/2003, Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Batasan demikian malah*

*penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama;”*

Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon terhadap Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah perlu menjelaskan bahwa dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011 sebagaimana diuraikan diatas, Mahkamah telah menyatakan menolak permohonan *a quo*. Menurut Mahkamah, alasan konstitusionalitas permohonan para Pemohon dalam perkara *a quo* adalah sama dengan alasan konstitusionalitas dalam permohonan Nomor 61/PUU-VIII/2010. Dengan demikian, seluruh pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 berlaku pula untuk putusan dalam permohonan *a quo*. Oleh karena itu, menurut Mahkamah permohonan para Pemohon sepanjang mengenai Pasal 171 UU Ketenagakerjaan adalah *ne bis in idem*;

Bahwa sementara itu, berkenaan dengan Pasal 82 UU PPHI, oleh karena ketentuan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 melalui Putusan Mahkamah Nomor 012/PUU-I/2003 bertanggal 28 Oktober 2004, dan telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga oleh karena dalam Pasal 82 UU PPHI juga mengatur tentang keberadaan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan maka pertimbangan hukum dalam pengujian Pasal 159 UU Ketenagakerjaan berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 UU PPHI;

Berdasarkan seluruh pertimbangan hukum di atas, selanjutnya Mahkamah menjatuhkan putusan yang amar putusannya menyatakan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
  - 1.1. Pasal 82 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), sepanjang anak kalimat “Pasal 159” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - 1.2. Pasal 82 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), sepanjang anak kalimat “Pasal 159” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
2. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.