

**PUTUSAN****Nomor 94/PUU-XXI/2023****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, yang diajukan oleh:

Nama : **Muhammad Hafidz**  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Jalan Raya Tanjung Barat Nomor 81 RT.002,  
RW.004, Kelurahan Tanjung Barat, Kecamatan  
Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI  
Jakarta;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon;**

**[1.2]** Membaca permohonan Pemohon;  
Mendengar keterangan Pemohon;  
Membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;  
Membaca dan mendengar keterangan Presiden;  
Membaca dan mendengar keterangan Ahli dan Saksi Pemohon;  
Memeriksa bukti-bukti Pemohon;  
Membaca kesimpulan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat, dan  
Presiden.

**2. DUDUK PERKARA**

**[2.1]** Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 8 Agustus 2023 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya

disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 8 Agustus 2023 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 92/PUU/PAN.MK/ AP3/08/2023 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) pada tanggal 16 Agustus 2023 dengan Nomor 94/PUU-XXI/2023, yang telah diperbaiki dengan perbaikan permohonan bertanggal 11 September 2023 dan diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 11 September 2023, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

#### **I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi**

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), dinyatakan:

##### **Pasal 24 ayat (2) UUD 1945**

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.

##### **Pasal 24C ayat (1) UUD 1945**

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 negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang hasil Pemilihan Umum.

2. Bahwa Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dinyatakan:

Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

- a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Bahwa Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009

Nomor 157, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Tahun 5076) dinyatakan:

Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

- a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. memutus pembubaran partai politik;
- d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum; dan
- e. kewenangan lain yang diberikan oleh undang-undang.

4. Bahwa Pasal 9 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dinyatakan:

Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.

5. Bahwa Pemohon dalam permohonan a quo, mengajukan pengujian materiil Pasal 82 dan sepanjang frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004, yang berbunyi:

Pasal 82 UU 2/2004

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Pasal 97 UU 2/2004

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang berbunyi:

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, oleh karena permohonan Pemohon adalah menguji konstiusionalitas norma dalam Pasal 82 dan

Pasal 97 UU 2/2004 terhadap UUD 1945, maka Mahkamah Konstitusi berwenang menguji dan mengadili permohonan a quo.

## II. Kedudukan Hukum Pemohon

1. Bahwa Pasal 51 UU MK, dinyatakan:

- (1) Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
- a. perorangan warga negara Indonesia;
  - 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.

2. Bahwa Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut PMK 2/2021), dinyatakan:

Pasal 4 ayat (1) PMK 2/2021

Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia atau 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 badan hukum privat; atau
- d. lembaga negara.

Pasal 4 ayat (2) PMK 2/2021

Hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu apabila:

- a. ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian; dan
- e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi.

3. Bahwa Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang masih aktif bekerja di salah satu perusahaan swasta sejak tanggal 26 Agustus 2014 hingga sekarang, dan memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yakni jaminan dan kepastian hukum.
4. Bahwa hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berpotensi akan dirugikan oleh berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004, dan adanya hubungan sebab akibat (*causa verband*) antara kerugian hak konstitusional Pemohon berupa jaminan dan kepastian hukum dengan berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004, dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a. Bahwa sebagai pekerja, Pemohon akan dimungkinkan mengalami pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan-alasan yang dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003), yaitu mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri, melakukan kesalahan berat, atau ditahan pihak yang berwajib.
  - b. Bahwa dalam Pasal 82 UU 2/2004, diatur mengenai tenggang waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri, melakukan kesalahan berat, atau ditahan pihak berwajib, paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, apabila Pemohon mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri, melakukan kesalahan berat, atau ditahan pihak berwajib, dan kemudian mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja yang melebihi tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja, maka Pemohon akan kehilangan hak-haknya untuk mendapatkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan/atau uang pisah yang telah dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karenanya, Pemohon menganggap hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berupa jaminan dan kepastian hukum untuk

dapat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam tenggang waktu lebih dari 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, secara potensial akan dirugikan oleh berlakunya Pasal 82 UU 2/2004.

c. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004, pernah dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya ke Mahkamah Konstitusi khusus sepanjang anak kalimat “Pasal 159” terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dalam Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 bertanggal 14 November 2011, yang amarnya menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
  - 1.1. Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia 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 Republik Indonesia 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;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Pasal 78 ayat (2) PMK 2/2021, menyatakan:

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda atau terdapat alasan permohonan yang berbeda.

Berdasarkan Pasal 78 ayat (2) PMK 2/2021 tersebut, senyatalah isu konstitusionalitas permohonan Pemohon dalam perkara a quo dengan permohonan Pemohon dalam Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 bertanggal 14 November 2011, memiliki alasan permohonan yang berbeda. Hal mana dalam permohonan Pemohon pada Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010, yang menjadi dasar pengujiannya hanya sepanjang anak kalimat “Pasal 159” pada Pasal 82 UU 2/2004. Sedangkan permohonan Pemohon dalam perkara a quo, adalah menguji keseluruhan norma dalam Pasal 82 UU 2/2004. Dengan demikian,

permohonan Pemohon dalam perkara *a quo* tidak terhalang dengan asas *ne bis in idem*. Karenanya permohonan Pemohon dalam perkara *a quo*, dapat diajukan kembali untuk diperiksa dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi.

5. Bahwa hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berpotensi akan dirugikan oleh berlakunya Pasal 97 UU 2/2004, dan adanya hubungan sebab akibat antara kerugian hak konstitusional Pemohon dengan berlakunya norma Pasal 97 UU 2/2004, dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a. Bahwa sebagai pekerja yang masih aktif bekerja, Pemohon dimungkinkan akan mengalami pemutusan hubungan kerja dan apabila Pemohon tidak dapat menerimanya maka Pemohon dapat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial, setelah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi gagal.
  - b. Bahwa dalam Pasal 58 UU 2/2004, proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).
  - c. Bahwa dengan masa kerja Pemohon selama 9 (sembilan) tahun, dan upah perbulan sebesar Rp25.403.800,00 (dua puluh lima juta empat ratus tiga ribu delapan ratus rupiah). Yang apabila Pemohon membuat perhitungan atas besaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang akan menjadi hak Pemohon, dengan rincian uang pesangon sebesar 9 bulan upah dan uang penghargaan masa kerja sebesar 4 bulan upah, maka Pemohon berhak mendapatkan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp330.249.400,00 (tiga ratus tiga puluh juta dua ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus rupiah).
  - d. Bahwa dengan besaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut, maka apabila Pemohon hendak mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, ternyata Pemohon diharuskan membayar panjar biaya perkara yang besarnya sebesar Rp1.410.000,00 (satu juta empat ratus sepuluh ribu rupiah). Setelah Pemohon membayar panjar biaya perkara, kemudian terhadap gugatan

Pemohon lalu oleh Pengadilan Hubungan Industrial akan diperiksa dan dijatuhkan putusan yang dimungkinkan mengabulkan gugatan Pemohon dan menetapkan kewajiban perusahaan Pemohon bekerja untuk membayar hak-hak Pemohon, sehingga pihak perusahaan berada pada pihak yang kalah dan karenanya pula akan dihukum untuk membayar biaya perkara yang besarnya disebutkan dalam amar putusan.

- e. Bahwa setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap (*in kraacht van gewijsde*) dan perusahaan tempat Pemohon bekerja bersedia secara sukarela melaksanakan putusan dimaksud, akan tetapi yang dilaksanakan hanyalah membayar hak-hak Pemohon berupa uang kompensasi pemutusan hubungan kerja. Padahal, perusahaan sebagai pihak yang kalah juga dihukum untuk membayar biaya perkara, namun pengusaha tidak bersedia membayar atau mengganti biaya perkara yang pada saat gugatan diajukan telah dibayar oleh Pemohon sebagai Penggugat dalam bentuk panjar biaya perkara. Dengan demikian, Pemohon akan berpotensi kehilangan panjar biaya perkara akibat tidak adanya pihak yang dituju dalam amar putusan sepanjang kepada siapa pengusaha membayar biaya perkara. Oleh karenanya, Pemohon menganggap hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berupa jaminan dan kepastian hukum untuk mendapatkan pengembalian panjar biaya perkara, secara potensial akan dirugikan oleh berlakunya Pasal 97 UU 2/2004.
6. Bahwa apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka kerugian konstitusional Pemohon berupa hilangnya jaminan dan kepastian hukum yang diberikan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, tidak akan dialami oleh Pemohon.
7. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Pemohon telah memenuhi kualifikasi sebagai perorangan warga negara Indonesia, dan telah mampu menjelaskan hak konstitusional yang bersifat spesifik dan berpotensi dirugikan dengan berlakunya Pasal 82 dan Pasal 97 UU 2/2004, karena hak konstitusional Pemohon untuk mendapatkan jaminan dan kepastian hukum dalam hal pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan



kerja yang diajukan dalam tenggang waktu lebih dari 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, serta untuk mendapatkan kepastian hukum atas pengembalian biaya panjar perkara gugatan perselisihan hubungan industrial yang menghukum pihak pengusaha, akan hilang karena adanya Pasal 82 dan Pasal 97 UU 2/2004. Dengan demikian, apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka Pemohon tidak akan mengalaminya. Oleh karenanya, Pemohon berpendapat telah memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*.

### III. Alasan-Alasan Permohonan

A. Pasal 82 UU 2/2004 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004, selengkapnya berbunyi:

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

2. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 82 UU 2/2004 bertentangan dengan kepastian hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang berbunyi:

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

3. Bahwa kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, yang mengandung makna keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami suatu ketentuan hukum dengan mudah. Kepastian hukum dapat dikatakan sebagai perangkat hukum yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara.

4. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004, mengatur masa daluarsa 1 (satu) tahun terhadap gugatan yang diajukan oleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003.

5. Bahwa Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, yang menjadi pasal rujukan Pasal 82 UU 2/2004, selengkapnya berbunyi:

Pasal 159 UU 13/2003

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 171 UU 13/2003

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.

6. Bahwa hal ihwal pengaturan masa daluarsa 1 (satu) tahun atas gugatan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004 adalah untuk alasan pemutusan hubungan kerja yang dimaksud pada Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003.

7. Bahwa maksud pengaturan masa daluarsa 1 (satu) tahun atas gugatan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 serta Pasal 82 UU 2/2004, adalah dialamatkan hanya untuk gugatan pemutusan hubungan kerja akibat Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU 13/2003, yang selengkapnya berbunyi:

Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
  - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

#### Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003

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).

#### Pasal 162 UU 13/2003

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
  - (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
  - (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
    - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
    - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
    - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
  - (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
8. Bahwa terhadap Pasal 159 UU 13/2003 sebagai pasal rujukan dalam Pasal 82 UU 2/2004, telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 bertanggal 28 Oktober 2004 dan Putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015 bertanggal 29 September 2016, yang berbunyi:

Amar Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004

Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;

Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Pasal 158;
- Pasal 159;
- Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ...";
- Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...";
- Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ...";
- Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...";

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ..."; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1), ..."; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ..."; Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ..." Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya;

Amar Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 tanggal 14 Nopember 2011

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
  - 1.1. Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia 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 Republik Indonesia 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;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

9. Bahwa terhadap Pasal 171 UU 13/2003 sebagai pasal rujukan dalam Pasal 82 UU 2/2004, senyatanya telah dihapus oleh Pasal 81 angka 63 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841, selanjutnya disebut UU 6/2023).
10. Bahwa oleh karena Pasal 159 UU 13/2003 telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi berdasarkan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 bertanggal 28 Oktober 2004, serta pula Pasal 171 UU 13/2003 telah dihapus oleh Pasal 81 angka 63 Lampiran UU 6/2023, maka norma dalam Pasal 82 UU 2/2004 tersebut menjadi kehilangan objek.
11. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 61/PUU-IX/2011 yang diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada tanggal 14 Nopember 2011, setidaknya telah memberikan pertimbangan hukum pada bagian akhir paragraph [3.14.6] sepanjang pengaturan batas waktu daluarsa terhadap pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 171 UU 13/2003, yang selengkapnya dinyatakan:

Terhadap frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya” 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.
12. Bahwa kemudian Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 yang diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada tanggal 19 September 2013, yang mengadili konstitusionalitas Pasal 96 UU 13/2003, setidaknya telah memberikan pertimbangannya pada paragraf [3.10.3] sepanjang pengaturan daluarsa terhadap perlindungan atas upah dan

segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, yang selengkapnya dinyatakan:

[3.10.3] Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.

Bahwa ketentuan kedaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum;

Bahwa contoh kedaluwarsa penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum adalah adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa dalam suatu proses pengadilan yang biasanya dihitung sejak pemberitahuan amar putusan. Adapun kepastian hukum terkait kedaluwarsa dalam proses peradilan adalah untuk mengetahui kepastian atau kejelasan dari pelaksanaan amar putusan, atau di sisi lain, bagi kepentingan para pihak yang berperkara, kedaluwarsa merupakan kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan upaya hukum lanjutan;

Bahwa contoh kedaluwarsa kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum, misalnya, dalam hukum waris, kepemilikan hak waris hanya dapat dilepaskan apabila ada pernyataan positif dari si pemilik hak untuk melepaskan haknya. Artinya, sejak dilakukannya pernyataan pelepasan hak tersebut, maka sejak saat itu seseorang tidak memiliki upaya hukum untuk menuntut haknya. Hal yang sama juga berlaku kepada hak milik terhadap benda. Di sinilah letak kepastian hukumnya, bahwa selama tidak ada pernyataan pelepasan hak maka hak kepemilikan itu tetap melekat kepada yang bersangkutan dan negara berkewajiban untuk melindungi hak tersebut;

Bahwa hak Pemohon untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah hak yang timbul karena Pemohon telah melakukan pengorbanan berupa adanya prestasi kerja sehingga hubungan antara hak tersebut dengan Pemohon adalah sebagai pemilik hak. Sama halnya perlakuannya dengan hak kepemilikan terhadap benda yang dalam perkara a quo, hak kebendaan tersebut berwujud pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut;

Bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai prestasi harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul

dari hubungan kerja sebagai tegen prestatie. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

13. Bahwa apabila hendak dikaitkan antara pengaturan daluarsa yang diatur dalam Pasal 96 UU 13/2003 dengan Pasal 171 UU 13/2003 dan Pasal 82 UU 2/2004, sesungguhnya memiliki persamaan, yakni sama-sama mengatur tenggang waktu bagi pekerja dalam mengajukan sebuah gugatan atau tuntutan atas hak-haknya yang telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hak-hak pekerja yang timbul dari adanya hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 bertanggal 19 September 2013, tidak hanya dalam bentuk upah, melainkan juga segala pembayaran yang timbul dari adanya hubungan kerja, termasuk uang kompensasi berakhirnya hubungan kerja.

Kendati Mahkamah Konstitusi tidak menyatakan secara tegas adanya pergeseran pendiriannya sepanjang pengaturan daluarsa terhadap pengajuan gugatan atau tuntutan pekerja. Namun secara tidak langsung, pendirian Mahkamah Konstitusi sepanjang konstitusionalitas pengaturan daluarsa terhadap pengajuan gugatan atau tuntutan pekerja dalam Putusan Nomor 61/PUU-IX/2011 bertanggal 14 Nopember 2011, bergeser menjadi inkonstitusionalitas sebagaimana dinyatakan dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 bertanggal 19 September 2013.

14. Bahwa peniadaan daluarsa tuntutan upah dan gugatan perselisihan hubungan industrial, juga dapat terlihat dari tidak adanya lagi pengaturan daluarsa dalam Lampiran UU 6/2023 maupun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik

Indonesia Nomor 6647, selanjutnya disebut PP 35/2021). Padahal pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri, melakukan kesalahan berat (alasan mendesak), atau ditahan pihak yang berwajib, kembali diatur dalam Pasal 81 angka 45 dan angka 52 Lampiran UU 6/2023, serta Pasal 36 huruf i, dan huruf l serta Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.

15. Bahwa masih berlakunya Pasal 82 UU 2/2004, telah menimbulkan penerapan yang berbeda oleh Mahkamah Agung dalam mengadili perkara perselisihan hubungan industrial. Dalam Putusan Nomor 77 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Februari 2023, *judex juris* dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan:

- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan secara jelas bahwa pengajuan gugatan PHK dengan alasan karena pekerja mengundurkan diri dari perusahaan dibatasi waktu hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak pekerja mengundurkan diri dari perusahaan;
- Bahwa dari fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan terbukti Penggugat (Pemohon Kasasi) telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat pada tanggal 11 Desember 2015 (*vide bukti T-1* dan keterangan para saksi di bawah sumpah di persidangan bernama Mei Eko Masmoko dan Haryono);
- Bahwa Penggugat mengajukan gugatan perkara PHK *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 24 Mei 2022, oleh karenanya dengan merujuk pada ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, gugatan Penggugat harus ditolak seluruhnya sebagaimana telah dipertimbangkan dengan tepat dan benar oleh *Judex Facti* dalam putusannya;

Sedangkan dalam Putusan Nomor 666 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 12 Juli 2023, *judex juris* dalam pertimbangan hukumnya menyatakan:

- Bahwa gugatan Para Penggugat sebagaimana disampaikan oleh Penggugat 3, Penggugat 5 dan Penggugat 7 dalam mengajukan



gugatan Pemutusan Hubungan Kerja tidak termasuk dalam ketentuan daluarsa sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial lagi pula berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015, ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sepanjang mengenai anak kalimat Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dihapus dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

- Bahwa lagi pula Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak lagi mengatur mengenai daluarsa;

16. Bahwa Mahkamah Agung, baik Putusan Nomor 77 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Februari 2023 maupun Putusan Nomor 666 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 12 Juli 2023, terlepas dari adanya persangkaan subyektif, perlu kiranya Pemohon sampaikan, bahwa kedua putusan tersebut sama-sama diperiksa oleh satu Hakim Anggota dan Panitera Pengganti yang sama.

17. Bahwa dengan hilangnya objek Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 yang merupakan hal ihwal keberadaan Pasal 82 UU 2/2004, maka Pasal 82 UU 2/2004 tidak lagi memiliki sasaran yang dituju untuk mengatur masa daluarsa gugatan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian menurut Pemohon, apabila keberadaan Pasal 82 UU 2/2004 tetap dipertahankan maka justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum, yakni menjadi tidak jelas dan menimbulkan multitafsir atas gugatan pemutusan hubungan kerja dengan alasan apa yang dapat diajukan oleh pekerja dalam tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun. Oleh karena itu, Pemohon mohon kepada Mahkamah Konstitusi untuk menyatakan Pasal 82 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

B. Frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 secara bersyarat, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 97 UU 2/2004, selengkapnya berbunyi:

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 97 UU 2/2004 bertentangan dengan kepastian hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang berbunyi:

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

3. Bahwa seyogyanya, putusan hakim merupakan bagian dari bentuk kepastian yang diberikan oleh hukum, dalam rangka menjaga pelaksanaan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksi kesehariannya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sehingga sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Dalam putusannya, hakim tidak hanya semata-mata memutus pada fakta dan peristiwa yang dianggap sebagai hak oleh para pihak yang berperkara. Tetapi juga memutus tentang besaran biaya perkara yang harus dibayar sebagai kewajiban pihak-pihak yang berperkara. Paling tidak, ada 2 (dua) keadaan yang terjadi atas putusan pengadilan mengenai biaya perkara, yaitu keadaan kesatu: gugatan ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima, sehingga pihak yang mengajukan gugatan dihukum untuk membayar biaya perkara. Atau terjadi keadaan yang kedua: gugatan dikabulkan sebagian atau seluruhnya, sehingga pihak yang digugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara. Terhadap keadaan yang kesatu, gugatan ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima sehingga pihak yang mengajukan gugatan dihukum untuk membayar biaya perkara, maka kepadanya dikembalikan sisa panjar biaya perkara yang telah ia setorkan pada saat mengajukan gugatan, apabila masih ada. Namun jika terjadi keadaan yang kedua, gugatan dikabulkan sebagian atau seluruhnya sehingga pihak yang digugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara,

maka kepada pihak yang kalah tersebut diwajibkan untuk membayar biaya perkara sesuai dengan amar putusan yang telah dijatuhkan oleh hakim.

4. Bahwa dalam menyelenggarakan peradilan, Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya, membebankan biaya perkara kepada pihak tertentu yang dianggap berkepentingan atas beban biaya tersebut. Biaya perkara secara umum diatur Pasal 121 Herzien Indonesis Reglement (HIR) dan Pasal 145 Rechtsreglement Buitengewesten (RBg). Besaran biaya perkara ditetapkan pada tiap-tiap pengadilan melalui keputusan yang berisi daftar tentang biaya perkara pada setiap tingkat proses peradilan, baik pada tingkat pertama, tingkat banding, tingkat kasasi, tingkat peninjauan kembali hingga eksekusi.

Putusan pengadilan mengenai biaya perkara dijatuhkan dalam rangka memberikan kepastian hukum kepada pihak yang dinilai oleh pengadilan memiliki hak dan pihak lain yang dinilai mempunyai kewajiban. Sehingga terdapat istilah yang cukup dikenal dalam keseharian di masyarakat, "tidak ada biaya, tidak ada perkara", yang mengandung arti bahwa untuk perkara yang telah dimasukkan ke pengadilan dikenakan biaya yang disebut dengan panjar. Meskipun mengenai keharusan membayar biaya perkara terdapat pengecualian, yakni untuk perkara cuma-cuma atau diatur lain oleh undang-undang seperti Mahkamah Konstitusi, namun sesungguhnya perkara tersebut tetap membutuhkan biaya yang dibebankan kepada negara. Sebab, biaya perkara digunakan untuk biaya kepaniteraan dan biaya proses untuk memeriksa perkara di pengadilan, yang terdiri dari biaya tetap seperti biaya pendaftaran, biaya proses, redaksi, dan meterai, serta biaya tidak tetap yakni biaya panggilan sidang, pemberitahuan putusan atau penetapan beserta pendapatan negara bukan pajak, rogatori, wesel, jasa pengiriman, dan perjalanan.

5. Bahwa pengaturan biaya perkara dalam perkara perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 58 UU 2/2004, yang selengkapnya berbunyi:

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 (seratus lima puluh juta rupiah).

6. Bahwa muatan materi dalam Pasal 97 UU 2/2004, setidaknya mengatur penetapan suatu kewajiban yang harus dilakukan dan/atau suatu hak yang harus diterima para pihak atau salah satu pihak pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
7. Bahwa besaran panjar biaya perkara yang dibebankan terlebih dahulu kepada pihak yang mengajukan gugatan, dapat dipahami dalam rangka memenuhi biaya yang dibutuhkan dalam pemeriksaan gugatan yang diajukan. Sesungguhnya, pengadilan membebankan biaya perkara kepada pihak yang kalah sesuai dengan Pasal 181 ayat (1) HIR. Untuk itu, hakim harus membebankan biaya perkara kepadanya. Mengenai besaran biaya perkara yang dibebankan, haruslah dicantumkan dalam amar putusan. Akan tetapi prinsip ini baru bersifat imperatif, apabila kekalahan itu mutlak.
8. Bahwa dengan merujuk pada Pasal 58 UU 2/2004, maka pengajuan gugatan dapat diberikan secara cuma-cuma (prodeo) apabila nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Atas hal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial dalam putusannya tetap menetapkan sejumlah biaya perkara dan menetapkan pihak yang menanggungnya yaitu negara.
9. Bahwa selanjutnya, apabila gugatan perselisihan hubungan industrial sekurang-kurangnya Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih, maka pengaturan biaya perkara secara cuma-cuma sebagaimana dimaksud Pasal 58 UU 2/2004, menjadi tidak berlaku. Dan kepada penggugat diwajibkan membayar sejumlah uang terlebih dahulu sebagai panjar biaya yang digunakan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa gugatan tersebut. Apabila Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian atau

seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial, yang nilainya sekurang-kurangnya Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih, maka selain menetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau suatu hak yang harus diterima para pihak atau salah satu pihak berkenaan dengan pokok yang diperkarakan, Pengadilan Hubungan Industrial juga dalam amar putusannya menetapkan sejumlah biaya perkara yang harus dibayar oleh pihak yang kalah.

10. Bahwa Pasal 97 UU 2/2004, sesungguhnya berkehendak menjamin kewajiban yang harus dilakukan dan/atau suatu hak yang harus diterima para pihak atau salah satu pihak yang dicantumkan dalam amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial, termasuk kewajiban pelaksanaan pembayaran biaya perkara sebagai bentuk kepastian hukum yang menghendaki adanya keta'atan siapapun dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan yang juga di antaranya adalah putusan pengadilan.
11. Bahwa sepanjang kurun waktu di tahun 2023, terhitung sejak bulan Januari sampai dengan Agustus, Mahkamah Agung telah menerbitkan lebih dari 718 putusan dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi. Dan setidaknya, terdapat 3 (tiga) model amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial sepanjang mengenai biaya perkara, yakni:

Model pertama, jika pengadilan memutuskan untuk mengabulkan gugatan sebagian atau seluruhnya, atau menolak gugatan, atau setidaknya gugatan tidak dapat diterima, yang nilai gugatannya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka pada bagian akhir amar putusan dinyatakan: “Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara”.

Kemudian model kedua, apabila pengadilan memutuskan untuk menyatakan gugatan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima, maka pada bagian akhir amar putusan dinyatakan: “Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar ....”.

Sedangkan model ketiga, jika pengadilan memutuskan untuk mengabulkan gugatan sebagian atau seluruhnya, yang nilai gugatannya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka pada bagian akhir amar putusan dinyatakan: “Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar ....”.

Amar putusan sepanjang pembebanan atau penghukuman biaya perkara pada model ketiga inilah, yang kemudian tidak secara tegas menunjuk kepada siapa pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara. Amar putusan hanya menyatakan pihak yang kalah dibebankan atau dihukum untuk membayar biaya perkara, tanpa menunjuk pihak yang menerima pembayaran biaya perkara dimaksud.

12. Bahwa dalam Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus, Buku II, Edisi 2008. Terdapat 5 (lima) hal yang menyebabkan putusan non-executable, diantaranya:
  - a. putusan yang bersifat deklaratif (putusan yang hanya sekedar menerangkan atau menetapkan suatu keadaan saja sehingga tidak perlu dieksekusi) dan konstitutif (putusan yang menciptakan atau menghapuskan suatu keadaan, tidak perlu dilaksanakan).
  - b. barang yang akan dieksekusi tidak berada di tangan Tergugat/ Termohon Eksekusi.
  - c. barang yang akan dieksekusi tidak sesuai dengan barang yang disebutkan di dalam amar putusan.
  - d. amar putusan tersebut tidak mungkin untuk dilaksanakan. dan
  - e. Ketua Pengadilan Negeri tidak dapat menyatakan suatu putusan non-executable, sebelum seluruh proses/acara eksekusi dilaksanakan, kecuali yang tersebut pada butir a.
13. Bahwa menurut Pemohon, amar putusan sepanjang pembebanan atau penghukuman biaya perkara pada model ketiga yang telah dikemukakan sebelumnya, merupakan model amar putusan yang bersifat deklaratif. Amar putusan yang demikian, tidaklah sama dengan amar putusan model pertama dan model kedua yang telah dikemukakan sebelumnya. Dimana amar putusan model pertama

telah jelas pihak yang dituju atas pembebanan biaya perkara, yaitu negara sebagaimana yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, yakni batas maksimal perkara perdata gugatan yang ditanggung negara adalah sebesar Rp2.185.000,00 (dua juta seratus delapan puluh lima ribu rupiah). Dan amar putusan model kedua, juga telah jelas pihak yang dituju atas pembebanan biaya perkara, yaitu Penggugat itu sendiri. Sedangkan amar putusan model ketiga, tidak jelas pihak yang dituju untuk menerima pembayaran biaya perkara dari pihak yang dikalahkan.

14. Bahwa kendati putusan non-executable dapat diajukan upaya hukum, namun pengajuan upaya hukum terhadap amar putusan mengenai ketidakjelasan pihak yang dituju untuk menerima pembayaran biaya perkara dari pihak yang dikalahkan, adalah upaya yang melelahkan bagi pekerja. Meskipun besaran biaya perkara bukanlah biaya yang besar, namun pelaksanaan kewajiban dan hak yang harus diterima sebagaimana telah diputus oleh pengadilan, adalah dalam rangka memberikan kepastian hukum.
15. Bahwa kepastian hukum terhadap pihak yang dimenangkan gugatannya oleh putusan hakim, adalah mendapatkan pemenuhan atas seluruh isi putusan. Terlebih yang mengajukan gugatan adalah pekerja dengan strata ekonomi yang tidak sebanding dengan pengusaha. Apabila terjadi keadaan, dimana gugatan pekerja dikabulkan sebagian atau seluruhnya maka berakibat pada pihak yang digugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara. Sebagai dampaknya, kepada pihak yang kalah tersebut diwajibkan untuk membayar biaya perkara sesuai dengan amar putusan yang telah dijatuhkan oleh hakim. Dalam hal ini, pekerja sebagai pihak yang menang, seharusnya berhak menerima pengembalian pembayaran biaya perkara sesuai dengan putusan hakim, sebagai bentuk kepastian hukum atas putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Demikian juga dengan pihak yang kalah, maka bentuk kepastian hukumnya dalam rangka memenuhi kewajibannya adalah kepada siapa ia membayar biaya

perkara atas pembebanan atau penghukuman berdasarkan putusan hakim.

16. Bahwa kehendak yang termaktub dalam Pasal 97 UU 2/2004, senyatanya belum dapat dilaksanakan sepenuhnya dan belum berkepastian hukum akibat tidak jelasnya pihak yang dituju untuk menerima biaya perkara apabila Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian atau seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial yang nilainya sekurang-kurangnya Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih. Dengan demikian, maka Pasal 97 UU 2/2004 hanya dapat memberikan kepastian hukum apabila frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu.

#### **IV. Petitum**

Berdasarkan segala uraian di atas, maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk dapat menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon.
2. Menyatakan bahwa Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
3. Menyatakan bahwa frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang



Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jika tidak dimaknai putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu.

4. Memerintahkan pemuatan Putusan dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Atau dalam hal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya.

**[2.2]** Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-12 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Kartu Tanda Pengenal Karyawan;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Lampiran Penetapan Kepaniteraan Perdata Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tentang Besaran Biaya Perkara;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 77 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Februari 2023, yang menerapkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 666 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 12 Juli 2023, yang tidak menerapkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 883 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 16 Agustus 2023, yang pada bagian akhir amar putusannya menyatakan, membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 12 Juli 2023, yang pada bagian akhir amar putusannya menyatakan, membebankan biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

10. Bukti P-10 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 7 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 8 Februari 2023, yang pada bagian akhir amar putusannya menyatakan, menghukum Tergugat membayar biaya perkara;
11. Bukti P-11 : Fotokopi Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus Nomor W11.U1/ /HK.02/III/2022 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus;
12. Bukti P-12 : Fotokopi Surat Keterangan bertanggal 26 Agustus 2014 beserta lampirannya tentang penunjukan Pemohon sebagai pekerja.

**[2.3]** Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Pemohon juga mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama Ngadinah yang didengar keterangannya di bawah sumpah dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 20 Desember 2023 dan 1 (satu) orang ahli bernama Timboel Siregar, yang didengar keterangannya di bawah sumpah dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 24 Januari 2024 yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

#### **Saksi Ngadinah**

- Saksi dihadirkan untuk memperkuat argumentasi mengenai Pasal 97 UU 2/2004;
- Saksi bekerja di perusahaan pabrik sepatu yang berlokasi di Tangerang sejak tahun 1995 sampai dengan tahun 2004;
- Besaran upah yang diterima saksi tidak lebih dari upah minimum kecuali perusahaan memerintahkan untuk bekerja lembur;
- Perusahaan tempat saksi bekerja pada saat itu melakukan pelanggaran normatif antara lain terkait dengan hak untuk berserikat, hak cuti, hak cuti haid, dan hak-hak lain yang tidak dilakukan oleh pemberi kerja;
- Saksi bergabung dengan perkumpulan buruh pabrik sepatu (PERBUPAS) pada tahun 1999;
- Pada tahun 2000, saksi pernah melakukan aksi mogok kerja selama 4 hari dengan tuntutan pemberian hak kebebasan bersikap, hak cuti haid, uang makan, uang pesangon dan uang jasa yang harus diberikan kepada pekerja apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja;

- Pada tahun 2001, saksi ditahan di LP wanita Tangerang dengan tuduhan melakukan perbuatan tidak menyenangkan dan menghasut berdasarkan Pasal 160 KUHP. Saksi pada saat itu ditahan selama 29 hari dan pengadilan memutuskan bahwa saksi tidak bersalah dan dibebaskan;
- Saksi masih aktif menjadi pengurus serikat pekerja bahkan sering mendampingi buruh lain yang memiliki perkara hubungan industrial dengan perusahaan karena mendirikan serikat buruh;
- Saksi pernah mendampingi teman-teman buruh di Jakarta Utara yang berjumlah 411 orang. Mereka mengalami pemutusan hubungan kerja hingga berproses ke pengadilan hubungan industrial karena mendirikan serikat buruh di tahun 2008 sampai dengan tahun 2010, dan para pekerja tidak diberikan upah selama proses tersebut. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 68 Tahun 2009 memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di PHK serta membayar biaya perkara sebesar Rp500.000. Namun hingga putusan tersebut berkekuatan hukum tetap, perusahaan tidak pernah membayarkan biaya pekerja tersebut kepada para pekerja;
- Setelah kasus perusahaan tersebut, saksi juga telah beberapa kali melakukan pendampingan kepada pekerja yang diputuskan hubungannya oleh pengusaha di pengadilan. Bagi pekerja, seperti yang saksi lihat sendiri, mengumpulkan uang untuk membayar biaya perkara di pengadilan adalah dengan cara mengurangi atau menyisihkan biaya makan sehari-hari dari pekerjaan yang serabutan. Bahkan ada juga yang menjual barang miliknya agar kasusnya bisa ditangani oleh pengadilan.

### **Ahli Timboel Siregar**

Kehadiran UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan UU yang mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh terkait hukum material dan formil masalah ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan tersebut harus mampu memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh.

Setiap orang termasuk pekerja/buruh berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan

hukum. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sudah mengaturnya, yang isinya adalah sebagai berikut Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

Namun memang dalam pelaksanaannya ada beberapa substansi hukum yang belum memberikan hak konstitusional tersebut kepada pekerja/buruh. Salah satunya adalah pasal 82 UU PPHI.

Adapun isi Pasal 82 UU PPHI adalah:

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan **hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.**

Pasal 82 UU PPHI mengatur tentang masa daluarsa pengajuan gugatan untuk beberapa alasan PHK yaitu Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan. Adapun Pasal 159 mengatur tentang alasan PHK di pasal 158 ayat (1). Sementara Pasal 171 mengatur tentang alasan PHK di Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162.

Secara lengkap ketentuan tentang Pasal 159 berbunyi:

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sementara itu ketentuan Pasal 171 berbunyi:

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.**

Lahirnya UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) junto UU No. 6 Tahun 2023 merevisi beberapa pasal di UU Ketenagakerjaan. Adapun beberapa ketentuan yang dihapus dalam UU Cipta Kerja antara lain Pasal 158, Pasal 159,

Pasal 171 dan Pasal 162. Sementara ketentuan Pasal 160 ayat (3) tidak mengalami perubahan.

Walaupun dihapus namun Pasal 158 diatur kembali di Pasal 154A ayat (1) huruf g UU Cipta Kerja.

Demikian juga Pasal 162 yang dihapus di UU Cipta Kerja, diatur kembali di Pasal 154A ayat (1) huruf l UU Cipta Kerja, juncto Pasal 36 huruf l PP No. 35 Tahun 2021

Namun Pasal 159 dan Pasal 171 yang dihapus oleh UU Cipta Kerja (juncto Pasal 81 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023), tidak lagi diatur di UU Cipta Kerja maupun PP No. 35 Tahun 2021 sehingga ketentuan tentang “dapat mengajukan gugatan ke Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya” sudah tidak ada landasan hukum lagi.

Putusan Mahkamah Konstitusi no. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 menyatakan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan konstitusi.

Mengingat Pasal 159 bertentangan dengan UUD 1945 dan sudah dihapus di UU Cipta Kerja, dan Pasal 171 pun sudah dihapus di UU Cipta Kerja maka kedua pasal tersebut sudah tidak memiliki kekuatan hukum. Sebagai konsekuensinya Pasal 82 UU PPHI telah kehilangan objek yang diaturnya.

Oleh karenanya sudah tepat Pasal 82 UU PPHI dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Gustav Radbruch dalam Teori Tujuan Hukum menyatakan bahwa tujuan hukum adalah berorientasi pada tiga hal, yaitu keadilan (filosofis), kepastian hukum (yuridis), dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis) (Satjipto:2012:20). Dengan dinyatakannya Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, maka pekerja/buruh memiliki keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dalam pengajuan gugatan pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tentang Pasal 97 UU PPHI yang dikaitkan dengan biaya perkara yang dikeluarkan dalam proses beracara seperti yang diatur di Pasal 58 UU PPHI, tentunya penting

untuk memastikan putusan pengadilan hubungan industrial memberikan kepastian tentang biaya yang dibebankan kepada para pihak.

Pasal 97 UU PPHI menyatakan Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dan Pasal 58 UU PPHI menyatakan Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Tentang biaya yang dikeluarkan para pihak tersebut adalah hal umum untuk mendukung berjalannya proses di pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung.

Namun pelaksanaan pengenaan biaya perkara yang terjadi saat ini ada ketidakpastian. Putusan pengadilan yang membebani biaya perkara kepada Penggugat dan ada kelebihan biaya, umumnya Penggugat yang harus proaktif meminta, bukan diinisiatifkan oleh Pengadilan.

Putusan Pengadilan yang membebani biaya perkara kepada pihak-pihak seharusnya dilaksanakan sesuai putusan dan dilakukan secara transparan. Bila biaya perkara dikenakan kepada pihak Penggugat atau Tergugat maka dipastikan biaya tersebut dibayarkan.

Biaya perkara adalah bagian dari Penerimaan Negara Bukan Pajak, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2008 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya.

Dengan PP No. 35 Tahun 2008 tersebut maka Pengadilan wajib menagih biaya perkara sesuai putusan pengadilan. Bila tidak ditagih maka ini termasuk korupsi uang negara.

Jadi menurut saya pengujian Pasal 97 UU PPHI terhadap 28D ayat (1) UUD 1945 adalah masalah teknis yang berhubungan dengan kewajiban Pengadilan menjalankan PP No 53 tahun 2008.

**[2.4]** Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat menyerahkan keterangan tertulis yang diterima Mahkamah pada tanggal 30 Januari 2024 yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

## **I. KETERANGAN DPR**

### **A. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON**

#### **1. Terkait Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon Dalam Pengujian Materiil UU 2/2004**

Terkait kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam pengujian UU *a quo* secara materiil, DPR RI berpendapat Pemohon terlebih dahulu harus membuktikan kedudukan hukum Pemohon untuk mengajukan Permohonan Pengujian Undang-Undang ke Mahkamah Konstitusi dengan memperhatikan 5 (lima) batas kerugian konstitusional berdasarkan Putusan MK No. 006/PUU-III/2005 dan Putusan MK No. 011/PUU-V/2007 mengenai parameter kerugian konstitusional sebagai berikut:

- a) Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945
- b) Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional yang dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang
- c) Adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang bersifat spesifik dan aktual, atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi
- d) Adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian
- e) Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Terkait kedudukan hukum Pemohon dalam perkara *a quo* DPR RI memberikan pandangan berdasarkan 5 (lima) parameter tersebut sebagai berikut:

- Bahwa Pasal 82 UU 2/2004 merupakan ketentuan yang mengatur mengenai tenggang waktu pengajuan gugatan pekerja/buruh atas

pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), yaitu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

- Adapun Pasal 159 UU 13/2003 mengatur mengenai pengajuan gugatan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh apabila tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003, yaitu karena alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.
- Pasal 171 UU 13/2003 mengatur mengenai jangka waktu pengajuan gugatan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja, yang dapat diajukan oleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 (pemutusan hubungan kerja karena alasan kesalahan berat), Pasal 160 ayat (1) UU 13/2003 (pemutusan hubungan kerja yang disebabkan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana), dan Pasal 162 UU 13/2003 (pemutusan hubungan kerja karena alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri), dan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut.
- Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004 tersebut, maka terlihat jelas bahwa pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004 bertolak belakang dengan kedudukan Pemohon, di mana yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004 adalah pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, sementara kedudukan Pemohon dalam kenyataannya berstatus sebagai pekerja yang masih aktif bekerja sebagaimana diakui oleh Pemohon sendiri yang dinyatakan dalam Perbaikan Permohonannya (*vide* Perbaikan Permohonan hal. 7), sehingga



Pemohon tidak memiliki keterkaitan dan tidak dirugikan dengan adanya ketentuan tersebut.

- Bahwa ketentuan Pasal 97 UU 2/2004 mengatur mengenai muatan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, di mana ditentukan pada muatan putusan tersebut ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan tersebut bila dikaitkan dengan kedudukan Pemohon juga tidak ada keterkaitannya, di mana ketentuan tersebut merupakan ketentuan yang mengatur mengenai putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menjadi kewenangan majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang berisi di antaranya mengenai kewajiban dan/atau hak para pihak atau salah satu pihak atas penyelesaian perselisihan industrial. Sementara, dalam kenyataannya Pemohon bukanlah salah satu majelis hakim yang harus memutus dalam Pengadilan Hubungan Industrial, ataupun para pihak dalam perselisihan hubungan industrial yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karenanya, Pemohon tidak memiliki keterkaitan sehingga keberlakuan Pasal 97 UU 2/2004 tidak berdampak pada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon, dan dalil Pemohon yang menyatakan keberlakuan pasal tersebut merugikan hak dan/atau kewenangan Pemohon karena berpotensi menyebabkan Pemohon kehilangan panjar biaya perkara akibat tidak adanya pihak yang dituju dalam amar putusan sepanjang kepada siapa pengusaha membayar biaya perkara, hanya merupakan kekhawatiran Pemohon yang berlebihan dan tidak ada dasarnya.
- Oleh karena tidak ada pertautan langsung antara kerugian yang didalilkan oleh para Pemohon dengan keberlakuan UU *a quo*, maka sudah dapat dipastikan tidak ada satupun kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan tidak

memiliki hubungan sebab-akibat dengan ketentuan yang dimohonkan oleh Pemohon.

Bahwa terkait dengan kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam pengujian materiil ini, DPR RI memberikan pandangan selaras dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 22/PUU-XIV/2016 yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari tanggal 15 Juni 2016, yang pada pertimbangan hukum [3.5.2] Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa menurut Mahkamah:

*...Dalam asas hukum dikenal ketentuan umum bahwa tiada kepentingan maka tiada gugatan yang dalam bahasa Perancis dikenal dengan point d'interest, point d'action dan dalam bahasa Belanda dikenal dengan zonder belang geen rechtsingang. Hal tersebut sama dengan prinsip yang terdapat dalam Reglement op de Rechtsvordering (Rv) khususnya Pasal 102 yang menganut ketentuan bahwa **"tiada gugatan tanpa hubungan hukum"** (**no action without legal connection**).*

Bahwa sebagaimana berlakunya adagium hukum "tiada gugatan tanpa hubungan hukum" (*no action without legal connection*), dalam konteks perkara pengujian undang-undang ke Mahkamah Konstitusi dapat dimaknai sebagai Permohonan, sehingga dapat dipersamakan bahwa suatu Permohonan harus mengandung hubungan hukum dengan ketentuan pasal/ayat undang-undang yang dimohonkan pengujian.

Berdasarkan pada hal-hal yang telah disampaikan tersebut, DPR RI berpandangan bahwa Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) karena tidak memenuhi Pasal 51 ayat (1) dan Penjelasan Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi, serta tidak memenuhi persyaratan kerugian konstitusional yang diputuskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu. Namun demikian, terhadap kedudukan hukum Pemohon, DPR RI menyerahkan sepenuhnya kepada kebijaksanaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk mempertimbangkan dan menilai apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum dalam pengajuan pengujian materiil KUHAP jo. UU 30/2002 terhadap UUD NRI Tahun 1945.

## **B. PANDANGAN UMUM DPR RI**

1. Bahwa 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. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hubungan antara pekerja/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.
2. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang diharapkan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum. Penyelesaian tersebut dibatasi proses dan tahapannya yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat di mintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
3. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada

kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **C. PANDANGAN TERHADAP POKOK PERMOHONAN**

1. **Bahwa Para Pemohon mendalilkan hak konstitusional Pemohon berpotensi dirugikan dengan berlakunya Pasal 82 UU 2/2004 karena sebagai pekerja Pemohon dimungkinkan mengalami pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan-alasan yang dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, yang bila Pemohon mengalami pemutusan hubungan kerja dan mengajukan gugatan melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun. Terhadap dalil tersebut DPR RI memberikan pandangan sebagai berikut:**
  - a. Bahwa dalam UU 13/2013 yang ditegaskan kembali dalam UU 11/2020 dan UU 6/2023, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini perlu untuk ditegaskan kembali bahwa semua pihak, baik pengusaha, pekerja, serikat pekerja maupun pemerintah harus mengupayakan solusi terbaik atas perselisihan ketenagakerjaan yang terjadi, dan PHK merupakan opsi terakhir jika langkah-langkah penyelamatan tidak menemui kesepakatan.
  - b. Bahwa dalam UU 2/2004, mekanisme PHK dilakukan dengan beberapa kali prosedur mulai dari perundingan bipartit yang harus selesai paling lama 30 hari, penyelesaian tripartit melalui mediasi maupun konsiliasi paling lama 30 hari kerja, hingga penyelesaian perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial yang dinilai cukup rumit prosedur birokrasinya dan memakan waktu yang cukup lama.

- c. Bahwa diperlukan perubahan proses dan mekanisme upaya penyelesaian perselisihan PHK, baik dalam UU 13/2003 dan UU 2/2004, agar upaya penyelesaian perselisihan PHK dapat diselesaikan dengan lebih sederhana dan efisien.
- d. Bahwa dalam UU 11/2020 maupun UU 6/2023, proses penyelesaian perselisihan PHK telah diubah tata urutan prosedurnya menjadi lebih sederhana dan efisien, dengan tetap mengedepankan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang dianggap sebagai korban PHK. Di mana proses penyelesaian perselisihan PHK diubah menjadi pengusaha menyampaikan keputusan PHK kepada pekerja/serikat pekerja, jika pekerja/serikat pekerja menolak maka wajib dilakukan perundingan bipartit. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka prosedur berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- e. Bahwa yang perlu dicermati dari perubahan tata urutan prosedur tersebut hanyalah terletak pada penyampaian keputusan PHK tidak perlu melalui mekanisme bipartit jika tidak terdapat perselisihan di dalamnya. Mekanisme bipartit wajib dilakukan hanya jika terdapat penolakan atas keputusan PHK. Prosedur baru ini diharapkan dapat menyederhanakan proses dan meminimalisir terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja.
- f. Selain itu, UU 11/2020 maupun UU 6/2023 juga menghapus ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 yang memberi batasan tenggang waktu 1 tahun bagi pekerja yang mengalami PHK untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pembentuk Undang-Undang mempertimbangkan bahwa pada implementasinya terdapat kasus para pekerja yang tidak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial karena telah lewat daluarsa 1 tahun sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta hak-hak lainnya yang dijamin dalam ketentuan perundang-undangan

ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena itu, pekerja tetap dapat mendapatkan hak-haknya tanpa dibatasi oleh daluarsa waktu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

- g. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004 yang materi muatannya mengacu pada Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, telah kehilangan objeknya sejak UU 11/2020, yang ditegaskan kembali melalui UU 6/2023, telah menghapus Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 (*error in objecto*).
  - h. Bahwa selain alasan di atas, dalam Putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015, Pasal 82 UU 2/2004 juga telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat sepanjang anak kalimat “Pasal 159”. Bahwa dalam Perkara 114/PUU-XIII/2015, DPR RI telah menyampaikan kepada Majelis Hakim MK bahwa dalam draft RUU tentang perubahan atas UU 2/2004 tertanggal 30 September 2015, terdapat keinginan Komisi IX DPR selaku komisi yang membidangi sektor ketenagakerjaan untuk menghapus secara keseluruhan ketentuan Pasal 82 UU 2/2004. (*vide* Putusan MK Perkara 114/PUU-XIII/2015 halaman 27)
  - i. Bahwa RUU tentang perubahan atas UU 2/2004 sudah masuk menjadi Program Legislasi Nasional sejak periode 2015-2019, dan masuk kembali dalam daftar Prolegnas *long list* 2020-2024 sebagai usulan DPR. Namun hingga kini RUU perubahan UU 2/2004 tersebut belum menjadi prioritas sehingga belum dibahas oleh AKD terkait.
2. **Terhadap dalil Pemohon yang menyatakan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004 belum memberikan jaminan kepastian hukum karena Pemohon berpotensi kehilangan panjar biaya perkara akibat tidak adanya pihak yang dituju untuk mengganti biaya panjar yang dibayar Pemohon sebagai penggugat dalam amar putusan, DPR RI berpandangan sebagai berikut:**
- a. Bahwa prinsip dalam penyelenggaraan Pengadilan Hubungan Industrial adalah dalam setiap tahap penyelesaian perselisihan

industrial diselesaikan secara sederhana, cepat, adil, dan biaya murah namun menjamin adanya kepastian hukum.

b. Bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) di berbagai Pengadilan Negeri, panjar biaya perkara terdiri atas 3 komponen yaitu:

- Hak-hak Kepaniteraan (disetor ke Kas Negara sebagai PNPB)
- Biaya Proses Penyelesaian Perkara Perdata / PHI
- Biaya Proses (Alat Tulis Kantor)

Ketiga komponen tersebut diatur secara resmi melalui peraturan yang dapat diakses di *website*/loket masing-masing pengadilan negeri, sehingga nominalnya dapat diketahui secara transparan.

c. Apabila ada sisa panjar biaya perkara, setelah diperhitungkan seluruhnya dengan biaya-biaya administrasi yang timbul dalam proses perkara, akan dikembalikan kepada Penggugat/kuasanya melalui rekening bank untuk pengembalian sisa panjar biaya perkara yang telah selesai prosesnya. Sisa panjar biaya perkara tidak diperhitungkan dari adanya biaya perkara yang diputus dalam amar putusan sebagai hukuman kepada pihak yang kalah. Sebagai contoh, jika penggugat menang, maka penggugat hanya akan mendapatkan pengembalian sisa panjar biaya perkara (jika ada), namun jika penggugat kalah maka penggugat selain mendapatkan sisa panjar biaya perkara (jika ada), juga harus membayar biaya perkara yang muncul atas amar putusan. Di sisi lain, tergugat jika menang tidak akan dibebankan apapun, namun jika kalah harus membayar biaya perkara yang diputus dalam amar putusan sebagai hukuman kepada pihak yang kalah.

d. Bahwa Indonesia belum memiliki regulasi yang secara khusus mengatur tentang ongkos perkara dan biaya perkara yang berlaku secara nasional, sehingga nominal dan mekanismenya diatur secara sendiri-sendiri oleh setiap pengadilan. Oleh karena itu, baik ongkos perkara maupun biaya perkara tidak selalu sama nominal dan mekanismenya di setiap daerah.

e. Meskipun hukum perburuhan merupakan cabang dari hukum perdata, namun perlu diingat kembali bahwa hukum perdata

merupakan hukum privat, sedangkan hukum perburuhan terdapat hak pekerja yang harus dilindungi oleh negara sehingga tidak sepenuhnya privat dan juga tidak sepenuhnya publik.

- f. Bahwa putusan hakim merupakan pernyataan yang oleh hakim sebagai pejabat yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau suatu sengketa antara para pihak. Berdasarkan sifatnya, putusan hakim dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu putusan deklarator, putusan konstitutif, dan putusan kondemnator.
- Putusan deklarator atau deklaratif (*declatoir vonnis*) adalah pernyataan hakim **yang tertuang dalam putusan** yang dijatuhkannya. Pernyataan itu **merupakan penjelasan atau penetapan tentang sesuatu hak atau titel maupun status**. Pernyataan itu dicantumkan dalam amar atau diktum putusan.
  - Putusan konstitutif (*constitutief vonnis*) adalah putusan yang memastikan suatu keadaan hukum, baik yang bersifat meniadakan suatu keadaan hukum maupun yang menimbulkan keadaan hukum baru.
  - Putusan kondemnator (*condemnatoir*) adalah **putusan yang memuat amar yang menghukum salah satu pihak** yang berperkara. Putusan yang bersifat kondemnator merupakan bagian yang tidak terpisah dari amar deklaratif atau konstitutif. Oleh karena itu, amar putusan kondemnator:
    - 1) Merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dengan amar deklaratif, sehingga amar deklarator merupakan *conditio sine qua non* atau merupakan syarat mutlak untuk menjatuhkan putusan kondemnator;
    - 2) Penempatan amar deklarator mesti ditempatkan mendahului amar kondemnator dalam putusan yang bersangkutan.
- g. Suatu **putusan yang hanya berisi amar deklarator tanpa dibarengi amar kondemnator tidak besar manfaatnya**, karena putusan yang seperti itu tidak efektif menyelesaikan sengketa. Selain itu, putusan demikian mengakibatkan tidak tuntasnya



sengketa, karena tanpa amar kondemnator, pelaksanaan atas pemenuhan putusan tidak dapat dipaksakan melalui eksekusi, apabila tergugat tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela.

- h. Dalam hukum acara perdata, Hakim membebankan biaya perkara kepada pihak yang kalah. Jika gugatan ditolak, berarti penggugat berada di pihak yang kalah, maka sesuai dengan ketentuan **Pasal 181 ayat (1) HIR**, hakim harus membebankan biaya perkara kepadanya. Berapa besaran biaya perkara yang dibebankan harus dicantumkan dalam putusan. Akan tetapi prinsip ini baru bersifat imperatif, apabila kekalahan itu mutlak. Misalnya gugatan ditolak seluruhnya. Atau gugatan penggugat dikabulkan seluruhnya. Berarti secara mutlak, tergugat berada di pihak yang kalah. Maka biaya perkara dipikul tergugat.
- i. Bahwa Pasal 58 UU 2/2004 telah menentukan batasan perkara yang tidak dikenakan ongkos perkara yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,-. Hal ini ditujukan bagi pekerja dengan penghasilan yang tidak tinggi namun akan mendaftarkan gugatannya untuk memperjuangkan hak-haknya, maka negara menyediakan pelayanan publik dengan biaya cuma-cuma (prodeo).
- j. PNB (Penerimaan Negara Bukan Pajak) disetor ke kas Negara sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif Penerimaan Bukan Pajak yang berlaku pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya dan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 57/KMA/SK/111/2019 tentang petunjuk Pelaksanaan Pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya.
- k. Bahwa penentuan isi amar putusan merupakan sepenuhnya kewenangan hakim yang tidak dapat diintervensi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun. Pasal 24 UUD NRI tahun 1945 telah menjamin kekuasaan kehakiman yang merdeka demi tegaknya

hukum dan keadilan. Oleh karena itu, isi amar putusan tidak dapat diatur melalui undang-undang maupun peraturan perundang-undangan lainnya. Sehingga **alasan Pemohon untuk menentukan isi amar putusan dalam Pasal a quo adalah menyalahi kekuasaan kehakiman yang dijamin oleh UUD NRI tahun 1945.**

3. Bahwa ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 sudah pernah dilakukan uji materiil dengan batu uji yang sama, yaitu Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, dan telah diputus berdasarkan Putusan MK No. Nomor 114/PUU-XIII/2015, yang amar putusannya menyatakan Pasal 82 UU 2/2004 sepanjang anak kalimat Pasal 159 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai hukum mengikat. Oleh karenanya sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan permohonan *a quo* ditolak dan dinyatakan *ne bis in idem*.
4. Bahwa dalam kaitannya dengan pasal-pasal yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004, selain Putusan MK No. Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang telah menyatakan Pasal 159 UU 13/2003 inkonstitusional, Pasal 81 angka 51 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU 6/2023), dengan tegas menghapus ketentuan Pasal 159 UU 13/2003. Selain itu, Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 juga telah menghapus ketentuan Pasal 171 UU 13/2003. Dengan dihapusnya ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004, maka permohonan Pemohon kehilangan objek pengujian terhadap Pasal 82 UU 2/2004 (*error in objecto*).

#### **D. RISALAH PEMBAHASAN TERKAIT KETENTUAN PASAL A QUO**

1. Rapat Panja ke-6 Rancangan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 28 Juni 2001 (hal 917):  
**Ahli Hukum Pemerintah:**  
 "...Proses di Pengadilan Negeri itu setiap orang memasukkan mendaftarkan suatu perkara itu sudah harus memberi pembayaran untuk pendaftaran perkara itu. Disamping itu kalau yang bersangkutan memberi kuasa kepada Kuasa Hukum, maka surat kuasanya itupun juga dikenakan pembayaran."

2. Rapat Intern Pansus ke-4 Rancangan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 3 September 2001 (hal 1306):

**Pemerintah:**

“Tadi saya sudah jelaskan, yang pertama itu sudah diatur di peraturan perundang-undangan yang lain, bahwa biaya perkara itu tidak terlalu mahal dan sangat murah, saya kira pekerja tidak punya kesulitan untuk membayar kalau hanya Rp 10.000 atau Rp 15.000. Saya kira kalau semua dibebaskan juga tidak adil pihak yang lain juga, karena pihak yang lain juga mereka kalau mau daftar perkara harus bayar dicatat disana itu. Jadi kami mohon pengertian F.PDI-P bahwa mengenai membebaskan biaya perkara sebaiknya jangan karena itu kita bertentangan dengan Undang-undang yang lain nanti.”

3. Rapat Intern Pansus ke-4 Rancangan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 3 September 2001 (hal 1307):

**Hasanuddin Murad, SH- Fraksi Partai Golkar:**

“Saya kembali bahwa ini adalah bagian daripada hukum perdata, oleh karena itu urusannya pihak-pihak yang berperkalah untuk mengeluarkan biaya perkara ini. Jadi pada prinsipnya adalah hanya persoalan besar dan kecilnya saja. Jadi jangan juga menghilangkan prinsip-prinsip hukum bahwa ini adalah kompetensi daripada hukum perdata yang memberikan bahwa persoalan masalah perkara perburuhan itu adalah urusan dari pihak-pihak yang berperkara.”

## II. PETITUM DPR RI

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, DPR RI memohon agar kiranya Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Konstitusi memberikan amar putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sehingga permohonan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menolak permohonan *a quo* untuk seluruhnya atau paling tidak menyatakan permohonan *a quo* tidak dapat diterima;
3. Menerima keterangan DPR RI secara keseluruhan;
4. Menyatakan Pasal 82 dan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 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) tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tetap memiliki kekuatan hukum mengikat.

5. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita negara republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Apabila Yang Mulia Ketua Majelis Hakim MK berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

**[2.5]** Menimbang bahwa terhadap permohonan Pemohon, Presiden menyampaikan keterangannya dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 27 November 2023, dan tambahan keterangan yang diserahkan kepada Mahkamah pada tanggal 16 Januari 2024, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

#### **I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON**

Bahwa Pemohon pada pokoknya memohon untuk menguji ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 UU PPHI, yang menyatakan:

##### **Pasal 82**

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

##### **Pasal 97**

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

bertentangan dengan:

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, menyatakan:

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa dengan hilangnya objek Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 yang merupakan hal ihwal keberadaan Pasal 82 UU PPHI, maka Pasal 82 UU PPHI tidak lagi memiliki sasaran yang dituju untuk mengatur masa daluarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan demikian menurut Pemohon, apabila keberadaan Pasal 82 UU PPHI tetap dipertahankan maka justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum, yakni menjadi tidak jelas dan menimbulkan multitafsir atas gugatan PHK

dengan alasan apa yang dapat diajukan oleh pekerja dalam tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun. Oleh karena itu, menurut Pemohon Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

2. Bahwa menurut Pemohon Pasal 97 UU PPHI senyatanya belum dapat dilaksanakan sepenuhnya dan belum memberikan kepastian hukum akibat tidak jelasnya pihak yang dituju untuk menerima biaya perkara apabila Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian atau seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial yang nilainya sekurang-kurangnya Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih. Dengan demikian, maka Pasal 97 UU PPHI hanya dapat memberikan kepastian hukum apabila frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” Pasal 97 UU PPHI dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara, wajib juga untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu.

## II. PERMOHONAN *NEBIS IN IDEM*

1. Bahwa terhadap ketentuan Pasal 82 UU PPHI telah pernah dilakukan pengujian di Mahkamah Konstitusi sebagaimana Putusan MK **Nomor 114/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016** *jo.* Putusan MK **Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004**. Sedangkan terhadap ketentuan Pasal 97 UU PPHI juga telah pernah dilakukan pengujian di Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan MK **Nomor 99/PUU-XI/2013 tanggal 20 Maret 2014**.
2. Sesuai dengan ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU MK) dan ketentuan Pasal 78 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut PMK 2/2021), maka terhadap perkara *a quo* dengan materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang sama yang telah

pernah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali (*nebis in idem*). Sehingga oleh karena *objectum litis nebis in idem* menurut Pemerintah sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi menyatakan tidak menerima Permohonan Pemohon (*niet ontvankelijke verklaard*).

### III. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

Sehubungan dengan kedudukan hukum Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 UU MK serta Pasal 4 PMK 2/2021 menyebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang.

#### Pasal 51

- (1) Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
  - a. perorangan warga negara Indonesia;
  - 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.
- (2) Pemohon wajib menguraikan dengan jelas dalam permohonannya tentang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pemohon wajib menguraikan dengan jelas bahwa:
  - a. pembentukan undang-undang tidak memenuhi ketentuan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan/atau
  - b. materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "*hak konstitusional*" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.

Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
  - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
  - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.
2. Bahwa selanjutnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya, Mahkamah telah berpendirian kerugian hak ditentukan dengan 5 (lima) syarat, yaitu:
- a. Adanya hak dan atau kewenangan Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
  - b. Hak dan/atau kewenangan tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
  - c. Kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
  - d. Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
  - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak seperti yang didalilkan tidak akan dan/atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya ketentuan yang dimohonkan diuji, juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah

ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;

4. Bahwa menurut Pemerintah tidak terdapat kerugian yang diderita oleh Pemohon, yang didasarkan pada:
  - a. Bahwa Pemohon tidak terhalang-halangi dalam melaksanakan aktifitas maupun kegiatannya, yang diakibatkan oleh berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji, hak-hak Pemohon sama sekali **tidak dikurangi, dihilangkan, dibatasi, dipersulit maupun dirugikan oleh karena berlakunya ketentuan *a quo*** yang diuji. Faktanya Pemohon masih aktif bekerja (*vide* halaman 5 angka 3 Permohonan), tetap memperoleh hak pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil atas pekerjaan serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
  - b. Bahwa potensi kerugian Pemohon akibat berlakunya ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 UU PPHI sebagaimana didalilkan oleh Pemohon, menurut Pemerintah hanya merupakan asumsi dan bukan merupakan kerugian yang bersifat aktual atau senyatanya (konkrit) dialami ataupun diderita oleh Pemohon. Pemohon sama sekali tidak sedang mengalami pemutusan hubungan kerja dan/atau sama sekali tidak sedang berproses dalam upaya pengajuan gugatan ke **lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial** sehingga berpotensi mengalami kerugian yang bersifat potensial.
  - c. Bahwa oleh karena tidak terdapatnya hubungan sebab akibat (*causalitas*) antara berlakunya ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 UU PPHI yang diuji dengan dalil kerugian Pemohon tersebut, maka terhadap dalil Pemohon menjadi tidak benar adanya dan tidak beralasan hukum.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, oleh karena tidak terdapat kerugian konstitusional dari Pemohon, maka menurut Pemerintah Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), dan adalah tepat jika Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana **menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*)**.



#### IV. KETERANGAN PEMERINTAH ATAS MATERI PERMOHONAN YANG DIMOHONKAN UNTUK DIUJI

1. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (selanjutnya disebut UU P3) menyatakan materi muatan yang harus diatur dengan Undang-Undang berisi:
  - a. pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. perintah suatu Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang;
  - c. pengesahan perjanjian internasional tertentu;
  - d. **tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi**; dan/atau
  - e. pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat.
2. Bahwa yang dimaksud dengan “tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi” sebagaimana penjelasan Pasal 10 ayat (1) huruf d UU P3 adalah terkait dengan putusan Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Materi muatan yang dibuat, terkait dengan ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang yang secara tegas dinyatakan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Bahwa Lampiran II UU P3 pada angka 230 dan 231 menyatakan:
  230. Perubahan Peraturan Perundang-undangan dilakukan dengan:
    - a. menyisip atau menambah materi ke dalam Peraturan Perundang-undangan; atau
    - b. menghapus atau mengganti sebagian materi Peraturan Perundang-undangan.
  231. Perubahan Peraturan Perundang-undangan dapat dilakukan terhadap:
    - a. seluruh atau sebagian buku, bab, bagian, paragraf, pasal, dan/atau ayat; atau
    - b. kata, frasa, istilah, kalimat, angka, dan/atau tanda baca.
4. Bahwa penghapusan suatu norma adalah bentuk perubahan, sedangkan substansi materi muatan harus dilihat pada substansi norma yang dihapus itu sendiri.

5. Bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU CK) telah mengubah beberapa ketentuan dalam UU 13/2003.
6. Bahwa dalam UU CK dalam Ketentuan Pasal 81 angka 51 menyatakan: "Pasal 159 dihapus" dan Ketentuan Pasal 81 angka 63 menyatakan: "Pasal 171 dihapus" adalah bentuk perubahan.
7. Bahwa apabila dilihat pada ketentuan yang dihapus tersebut, maka ketentuan tersebut dipandang sudah tidak relevan oleh pembentuk undang-undang, dengan alasan:
  - a. Bahwa dihapusnya Pasal 159 UU 13/2003 tersebut pada dasarnya karena Pasal tersebut telah dinyatakan (*inkonstitusional*) bertentangan dengan UUD 1945 oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I-2003 tanggal 28 Oktober 2004. Mahkamah dalam pertimbangan hukum pada halaman 112-113, Mahkamah telah menyatakan:

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 imparisial, 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;

- b. Bahwa dihapusnya Pasal 171 UU 13/2003 dalam ketentuan Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 karena Pasal *a quo* sepanjang frasa “Pasal 158 ayat (1)” telah dinyatakan (*inkonstitusional*) bertentangan dengan UUD 1945 oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, hal demikian diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2011 tanggal 14 November 2011 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016.
- c. Bahwa oleh karena ketentuan Pasal 159 UU 13/2003 tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa “Pasal 158 ayat (1)”. Maka menindaklanjuti putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003, Nomor 61/PUU-VIII/2011, dan Nomor 114/PUU-XIII/2015 pembentuk Undang-Undang mengubah ketentuan Pasal *a quo* dengan menghapus sebagaimana termuat dalam **Pasal 81 angka 51 UU 6/2023**, yang menyatakan “Pasal 159 dihapus” dan **Pasal 81 angka 63 UU 6/2023** yang menyatakan “Pasal 171 dihapus”.
- d. Bahwa dalam rangka meniadakan terjadinya duplikasi pengaturan terkait dengan ketentuan mengenai batasan jangka waktu pengajuan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial paling lama satu tahun dalam ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 dan dalam Pasal 82 UU PPHI, maka hal ini pula menjadi dasar bagi pembentuk undang-undang untuk menghapus

ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 dengan **Pasal 81 angka 63 UU 6/2023**.

8. Bahwa terkait dengan pengujian Pasal 97 UU PPHI, menurut Pemerintah tidak terdapat pertentangan konstitusionalitas atas keberlakuan norma Pasal 97 UU PPHI dengan UUD 1945, karena justru apabila norma Pasal 97 UU PPHI dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat maka dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan serta tidak adanya perlakuan yang sama di hadapan hukum atas hak dan kewajiban para pihak yang bersengketa di PHI, mengingat bahwa pasal tersebutlah yang menjadi dasar untuk menyelesaikan sengketa. Hal ini sesuai dengan pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi yang termuat dalam [3.12.2] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 99/PUU-XI/2013 tanggal 20 Maret 2014.

“Bahwa terhadap permasalahan hukum utama sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon, dihadapkan dengan norma UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian oleh para Pemohon, menurut Mahkamah tidak terdapat pertentangan konstitusionalitas atas keberlakuan norma Pasal 97 UU 2/2004 dengan UUD 1945, karena justru apabila norma Pasal 97 UU 2/2004 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat maka dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan serta tidak adanya perlakuan yang sama di hadapan hukum atas hak dan kewajiban para pihak yang bersengketa di PHI, mengingat bahwa pasal tersebutlah yang menjadi dasar untuk menyelesaikan sengketa”;

9. Bahwa berdasarkan penjelasan dan pertimbangan tersebut di atas, tidak terdapat persoalan konstitusional terhadap ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 UU PPHI.

## V. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan pertimbangan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Keterangan Presiden secara keseluruhan;
2. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

4. Menyatakan ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bahwa Presiden juga menyerahkan tambahan keterangan, yang diserahkan kepada Mahkamah pada tanggal 16 Januari 2024, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

Menindaklanjuti persidangan pada tanggal 27 November 2023 dalam perkara 94/PUU-XXI/2023 serta adanya pertanyaan dari Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M.Hum., Dr. Suhartoyo S.H., M.H., dan Dr. Manahan M. P. Sitompul, S.H., M. Hum yang ditujukan kepada Pemerintah, perkenankan kami menyampaikan Keterangan Tambahan Presiden sebagai berikut:

**A. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Enny Nurbaningsih**

**Bagaimana penerapan dan keberlakuan Pasal 82 UU 2/2004? Berikan gambaran yang lebih komprehensif bila Pasal 82 UU 2/2004 masih berlaku, serta bagaimana dampaknya terhadap UU 6/2023 yang telah mencabut Pasal 171 UU 13/2003.**

**Penjelasan/Tanggapan:**

Pasal 82 UU PPHI merujuk pada Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, sementara Pasal 171 UU 13/2003 merujuk pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU 13/2003. Adapun 3 pasal yang dirujuk dalam Pasal 171 UU 13/2003 secara substansi berkaitan dengan 3 alasan PHK, yaitu sebagai berikut:

1. PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat (*vide* Pasal 158 ayat (1)).
2. PHK terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana (*vide* Pasal 160 ayat (3)).
3. PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri (*vide* Pasal 162).

Sementara Pasal 159 UU 13/2003 yang dirujuk dalam Pasal 82 UU PPHI secara substansi berkaitan dengan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan bahwa "*Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan*

*hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.*

Dengan demikian, Pasal 82 UU PPHI dan Pasal 171 UU 13/2003 merupakan pengaturan terkait substansi yang sama, baik terhadap Pasal 82 UU PPHI dan Pasal 171 UU 13/2003 sama-sama mengatur bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK. PHK yang dimaksud terbatas pada 3 alasan PHK di atas.

Sejak awal pembahasan Pasal 171 dalam Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau dahulu disebut Rancangan Undang-Undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan, Pasal 171 tersebut memang hanya dibatasi untuk 3 alasan PHK yaitu PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, PHK dengan alasan pekerja/buruh dalam proses perkara pidana, dan PHK dengan alasan pengunduran diri sebagaimana ketiga alasan tersebut diatur dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU 13/2003. **Namun oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 159** yang berkaitan dengan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, Mahkamah Konstitusi telah menyatakan pasal *a quo* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Oleh karena adanya putusan Mahkamah Konstitusi terkait Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 159, maka dua alasan PHK lainnya yaitu PHK dengan alasan pekerja/buruh dalam proses perkara pidana dan PHK dengan alasan pengunduran diri yang secara substansi masih berlaku karena normanya diatur dalam Pasal 81 angka 52 Pasal 160 ayat (3) UU 6/2023 dan Pasal 50 PP 35/2021 (dahulu diatur dalam Pasal 162 UU 13/2003). Berhubung kedua alasan PHK tersebut masih diatur baik dalam Pasal 81 angka 52 Pasal 160 ayat (3) UU 6/2023 dan Pasal 50 PP 35/2021 maka sejalan dengan ide awal pembahasan Pasal 171 UU 13/2003 dan Pasal 82 UU PPHI yang memberikan batasan mengajukan gugatan untuk 3 alasan PHK dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK maka menurut Pemerintah PHK dengan alasan pekerja/buruh dalam proses perkara pidana dan PHK dengan

alasan pengunduran diri masih berlaku batasan mengajukan gugatan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK.

Lebih lanjut, penghapusan Pasal 171 UU 13/2003 melalui UU 6/2023 tidak dimaksudkan untuk meniadakan keberlakuan batasan mengajukan gugatan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK. Menghapus Pasal 171 UU 13/2003 dalam UU 6/2023 justru dimaksudkan agar satu-satunya pasal yang mengatur terkait batasan mengajukan gugatan adalah Pasal 82 UU PPHI. Dengan demikian, Pasal 82 UU PPHI menurut Pemerintah masih berlaku sepanjang berkaitan dengan PHK dengan alasan pekerja/buruh dalam proses perkara pidana dan PHK dengan alasan pengunduran diri.

**B. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Mahkamah M. P. Sitompul**

- 1. Sejak kapan Pekerja/Buruh mempunyai jangka waktu 1 (satu) tahun untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial? Apakah jangka waktu 1 (satu) tahun dihitung sejak penyelesaian bipartit, mediasi, atau konsiliasi?**

**Penjelasan/Tanggapan:**

Pasal 171 UU 13/2003 mengatur tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK dan Pasal 82 UU PPHI juga mengatur tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan (PHK) dari pihak pengusaha.

Untuk mengetahui maksud dari sejak tanggal dilakukan PHK maupun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan PHK, perlu memperhatikan BAB XII Pemutusan Hubungan Kerja UU 13/2003 khususnya Pasal 151 UU *a quo* yang mengatur bahwa *“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”*.

Lebih lanjut, Pasal 37 ayat (2) PP 35/2021 juga mengatur bahwa *“Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam*

*Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh". Kemudian dipertegas dalam Pasal 37 ayat (3) PP 35/2021 "**Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja**".*

Dengan memperhatikan Pasal 151 UU 13/2003 jo. Pasal 37 PP 35/2021, maka tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 UU PPHI maupun dalam Pasal 171 UU 13/2003 adalah sejak pengusaha menyampaikan **maksud pemutusan hubungan kerja yang dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh**. Oleh karena itu, tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun dihitung sejak tanggal diterimanya surat pemberitahuan maksud PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Dengan demikian, jangka waktu 1 (satu) tahun tidak dihitung sejak dimulainya proses bipartit, mediasi, atau konsiliasi.

2. **Apakah ada peraturan khusus/peraturan pelaksana yang dikeluarkan untuk melaksanakan ketentuan tentang kewajiban membayar biaya perkara yang nilai gugatannya di atas Rp. 150.000.000,-?**

**Penjelasan/Tanggapan:**

UU PPHI telah mengatur bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, **kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI** (*vide* Pasal 57 UU PPHI). Pengaturan khusus tersebut, juga termasuk pengaturan biaya berperkara dan biaya eksekusi. Oleh UU PPHI diatur bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) (*vide* Pasal 58 UU PPHI).



Sejalan dengan UU PPHI yang telah mengatur bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata, maka ketentuan tentang kewajiban membayar biaya perkara yang nilai gugatannya di atas Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) adalah merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya *Jo.* Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2012 tentang Biaya Proses Penyelesaian Perkara dan Pengelolaannya Pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya. Dalam Pasal 2 ayat (3) ketentuan *a quo* mengatur bahwa **“Besaran panjar biaya proses pada Pengadilan Tingkat Pertama diatur dan ditetapkan oleh Ketua Pengadilan Tingkat Pertama, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”**, sementara untuk biaya kasasi dalam Pasal 2 ayat (1) huruf e mengatur bahwa **“Kasasi perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang nilai gugatan Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)”**.

Biaya proses perkara tersebut, dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berperkara dengan ditetapkannya besaran biaya proses pada putusan. Pasal 181 HIR dan Pasal 192 ayat (1) RBg yang pada pokoknya berbunyi **“barang siapa yang dikalahkan dengan keputusan akan dihukum untuk membayar biaya perkara...”**. Jadi kekhususan yang dimaksud dalam UU PPHI hanya terkait pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Dengan demikian terhadap biaya perkara PPHI dengan nilai gugatan di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya *Jo.* Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2012 tentang Biaya Proses Penyelesaian Perkara dan Pengelolaannya Pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.

### C. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Ketua Suhartoyo

1. **Bagaimana dampak bagi pengusaha seandainya permohonan Pemohon dikabulkan? Apakah jangka waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial bisa diajukan kapan saja? Termasuk dapatkah berlaku surut?**

**Penjelasan/Tanggapan:**

Sejalan dengan pertimbangan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang pada pokoknya menyatakan bahwa *“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 1 (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”*. Dalam permohonan *a quo* yang menguji Pasal 82 UU PPHI yang secara substansi ketentuan Pasal 82 UU PPHI sama dengan Pasal 171 UU 13/2003 yaitu sama-sama mengatur tenggang *“waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”*. Dengan demikian, seandainya permohonan Pemohon dikabulkan, maka hal yang diinginkan Mahkamah sebagaimana Putusan Mahkamah Nomor 61/PUU-VIII/2010 yaitu demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, **tidak akan tercapai**. Mengabulkan permohonan Pemohon akan melahirkan ketidakpastian hukum yang tidak adil dan permasalahan akan berlarut-larut dan penyelesaiannya akan lama.

2. **Berikan data empiris dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menjatuhkan biaya perkara kepada pihak yang kalah.**

**Penjelasan/Tanggapan:**

- a. Berikut putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai perkaranya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta

rupiah), yaitu Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, dalam pertimbangan dan amarnya menyatakan:

**Pertimbangan Majelis Hakim:**

*“Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima dan **nilai tuntutan tidak melebihi jumlah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)** maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara”;*

**Amar Putusan:**

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat, Turut Tergugat V dan Turut Tergugat VI untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
  2. **Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp1.420.000,00 (satu juta empat ratus dua puluh ribu rupiah);**
- b. Berikut beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai perkaranya di atas Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) menjatuhkan biaya perkara kepada pihak yang kalah, yaitu:
- 1) **Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**, dalam pertimbangan dan amarnya menyatakan:

**Pertimbangan Majelis Hakim:**

*“Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian sementara **nilai gugatan lebih dari Rp. 150.000.000;00 (seratus lima puluh juta rupiah)** maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;*

**Amar Putusan:**

MENGADILI:

DALAM PROVISI

Menyatakan Provisi Para Penggugat tidak dapat diterima

## DALAM POKOK PERKARA

1. **Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;**
  2. Menyatakan bahwa jenis pekerjaan Para Penggugat di tempat Tergugat adalah bersifat tetap dan dikerjakan secara terus menerus
  3. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
  4. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat untuk memanggil Para Penggugat untuk bekerja kembali, pada posisi semula selambat – lambatnnya 14(empat belas) hari sejak dibacakannya putusan ini;
  5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (Dwangsom), terhadap setiap keterlambatan TERGUGAT dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp.186.000,- (seratus delapan puluh enam ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan per orang(per Penggugat);
  6. **Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara** yang timbul dalam perkara a quo yang keseluruhannya berjumlah Rp. 645.000,00 (Enam ratus empat puluh lima ribu rupiah);
  7. Menolak gugatan Para Penggugat *selain dan selebihnya*.
- 2) **Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bgl.**, dalam pertimbangan dan amarnya menyatakan:

**Pertimbangan Majelis Hakim:**

“Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima dan **nilai gugatan diatas Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)**, maka Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara yang besarnya akan ditentukan dalam amar putusan ini dibawah ini”;

**Amar Putusan:**

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA;

- **Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima** (*Niet Onvankelijk Verklaard*);
- **Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara** sebesar Rp.251.000,- (dua ratus lima puluh satu ribu rupiah).

- 3) **Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bgl.**, dalam pertimbangan dan amarnya menyatakan:

**Pertimbangan Majelis Hakim:**

“Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan Sebagian dengan verstek maka biaya perkara ini dibebankan kepada Tergugat yang jumlahnya akan disebutkan dalam petitum putusan ini”;

**Amar Putusan:**

MENGADILI:

1. Menyatakan Tergugat yang telah dipanggil secara patut tetapi tidak hadir;
2. **Mengabulkan gugatan Penggugat sebahagian dengan verstek;**
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat memasuki usia Pensiun terhitung semenjak tanggal 1 November 2019;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa :
  - Uang Pesangon  
2x9xRp. 5.876.250,- = Rp. 105.772.500,-
  - Uang Penghargaan Masa kerja  
10 x Rp. 5.876.250,- = Rp. 58.762.500,- -
  - Uang Penggantian Hak  
15% x Rp. 164.535.000,- = Rp. 24.680.250,-
  - JUMLAH = Rp. 189.215.250,-

Terbilang: (seratus delapan puluh sembilan juta dua ratus lima belas ribu dua ratus lima puluh rupiah).

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
  6. **Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat** sebesar Rp.494.000,- (empat ratus Sembilan puluh empat ribu rupiah).
- 4) **Putusan Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk.**, dalam amarnya menyatakan:

**Pertimbangan Majelis Hakim:**

“Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara a quo nilai gugatannya diatas Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Para Penggugat”;

**Amar Putusan:**

MENGADILI:

1. **Mengabulkan eksepsi Tergugat III tersebut;**
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang mengadili perkara ini;
3. **Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Para Penggugat** sebesar Rp. 1.970.000,- (satu juta sembilan ratus tujuh puluh ribu rupiah).

Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan UU PPHI dan data putusan perkara PHI tersebut di atas, maka nilai perkara di bawah Rp150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah) tidak ditemukan adanya pembebanan biaya perkara pada pihak hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 58 UU PPHI dimana pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah).

3. **Apakah pihak yang kalah selalu serta merta dibebani untuk membayar biaya perkara, termasuk biaya persekot yang sudah dibayar kemudian menang ketika gugatan dimasukkan dulu?**

**Penjelasan/Tanggapan:**

Sebagaimana telah Pemerintah uraikan di atas, berdasarkan Pasal 181 HIR dan Pasal 192 ayat (1) RBg yang pada pokoknya menyatakan **“barang siapa yang dikalahkan dengan keputusan akan dihukum untuk membayar biaya perkara...”**, juga sejalan dengan beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial di atas, jelas bahwa nilai perkara di atas Rp 150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka pihak yang kalah dihukum untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara.

**[2.6]** Menimbang bahwa Pemohon menyerahkan kesimpulan kepada Mahkamah pada tanggal 1 Februari 2024 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

**I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi**

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 [**Bukti P-1**], Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Tahun 5076), dan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

2. Bahwa permohonan Pemohon adalah menguji konstusionalitas Pasal 82 dan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial [**Bukti P-2**] terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Maka menurut Pemohon, **Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili permohonan *a quo***.

## II. Kedudukan Hukum Pemohon

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Cara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 adalah:
  - e. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama).
  - f. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang.
  - g. badan hukum publik atau privat. atau
  - h. lembaga negara.
2. Bahwa Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 haruslah terlebih dahulu menjelaskan kedudukan Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia, dan adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945 atas berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukannya sebagai perorangan warga negara Indonesia. Sehingga untuk dapat menjelaskan hal tersebut, Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:
  - a. adanya hak dan/atau kewenangan konstusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945.



- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian.
  - c. kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.
  - d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian.
  - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi.
3. Bahwa Pemohon menguji Pasal 82 dan sepanjang frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004, yang menyatakan:

**Pasal 82 UU 2/2004**

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

**Pasal 97 UU 2/2004**

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Bahwa Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia [**Bukti P-3**], menganggap hak konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berpotensi akan dirugikan oleh berlakunya Pasal 82 dan sepanjang frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004, dengan penjelasan sebagai berikut:
- a. Bahwa Pemohon saat ini masih aktif bekerja [**Bukti P-4**] sejak tanggal 26 Agustus 2014 hingga sekarang [**Bukti P-12**]. Sebagai seorang pekerja, Pemohon akan dimungkinkan mengalami pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan yang dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

4279, selanjutnya disebut UU 13/2003), yaitu melakukan kesalahan berat, tidak dapat melakukan pekerjaan setelah 6 (enam) bulan karena dalam proses perkara pidana, atau mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri. Sedangkan pemutusan hubungan kerja atas alasan tersebut, diatur mengenai tenggang waktu pengajuan gugatan paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 82 UU 2/2004. Dengan demikian, apabila Pemohon mengalami pemutusan hubungan kerja dimaksud dan kemudian baru mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja setelah melewati 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja, maka gugatan yang diajukan Pemohon di Pengadilan Hubungan Industrial akan ditolak karena daluarsa.

- b. Bahwa dalam Pasal 97 UU 2/2004, diatur mengenai kewajiban bagi Penggugat untuk terlebih dahulu membayar biaya panjar perkara yang apabila nilai gugatannya sebesar Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih. Dengan masa kerja Pemohon yang kini berjumlah 9 (sembilan) tahun lebih, dan upah perbulan sebesar Rp25.403.800,00 (dua puluh lima juta empat ratus tiga ribu delapan ratus rupiah). Maka apabila Pemohon membuat perhitungan atas besaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang akan menjadi hak Pemohon, dengan rincian uang pesangon sebesar 9 bulan upah dan uang penghargaan masa kerja sebesar 4 bulan upah, maka Pemohon berhak mendapatkan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp330.249.400,00 (tiga ratus tiga puluh juta dua ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus rupiah). Atas besaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut, maka apabila Pemohon hendak mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus [Bukti P-5], ternyatalah Pemohon diharuskan membayar panjar biaya perkara yang besarnya sebesar Rp1.410.000,00 (satu juta empat ratus sepuluh ribu rupiah). Setelah Pemohon membayar panjar biaya perkara, kemudian terhadap gugatan Pemohon lalu oleh Pengadilan Hubungan Industrial akan diperiksa dan dijatuhkan putusan yang dimungkinkan mengabulkan

gugatan Pemohon dan menetapkan kewajiban perusahaan Pemohon bekerja untuk membayar hak-hak Pemohon, sehingga pihak perusahaan berada pada pihak yang kalah dan karenanya pula akan dihukum untuk membayar biaya perkara yang besarnya disebutkan dalam amar putusan. Setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap (*in kraacht van gewijsde*) dan perusahaan tempat Pemohon bekerja bersedia secara sukarela melaksanakan putusan dimaksud, akan tetapi yang dilaksanakan hanyalah membayar hak-hak Pemohon berupa uang kompensasi pemutusan hubungan kerja saja.

Padahal, perusahaan sebagai pihak yang kalah juga dihukum untuk membayar biaya perkara, namun pengusaha tidak bersedia membayar atau mengganti biaya perkara yang pada saat gugatan diajukan telah dibayar oleh Pemohon sebagai Penggugat dalam bentuk panjar biaya perkara. Dengan demikian, Pemohon akan berpotensi kehilangan panjar biaya perkara akibat tidak adanya pihak yang dituju dalam amar putusan sepanjang kepada siapa pengusaha membayar biaya perkara.

- c. Bahwa apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka kerugian konstitusional Pemohon berupa hilangnya jaminan dan kepastian hukum yang diberikan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, tidak akan pernah dialami oleh Pemohon.
5. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004, yang sedang Pemohon mohonkan untuk di uji konstitusionalitasnya, sudah pernah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 29 September 2016, yang amarnya menyatakan:
    1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian.
      - 1.1. Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia 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 Republik Indonesia 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.
  3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
6. Bahwa dengan memperhatikan ketentuan Pasal 78 ayat (2) PMK 2/2021, senyatalah isu konstusionalitas permohonan Pemohon dalam perkara *a quo* dengan permohonan dalam Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 29 September 2016, memiliki alasan permohonan yang berbeda. Hal mana dalam permohonan pada Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015, yang menjadi objek pengujiannya adalah sepanjang anak kalimat “Pasal 159” pada Pasal 82 UU 2/2004. Sedangkan permohonan Pemohon dalam perkara *a quo*, adalah menguji keseluruhan norma dalam Pasal 82 UU 2/2004. Dengan demikian, **permohonan Pemohon dalam perkara *a quo* tidak terhalang dengan asas *ne bis in idem*.**
7. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Pemohon telah dapat membuktikan mellaui alat bukti tulisan yaitu bukti P-3, P-4 dan P-12 sebagai perorangan warga negara Indonesia yang masih aktif bekerja di perusahaan swasta, sehingga pada waktu yang akan datang dimungkinkan mengalami pemutusan hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat, tidak dapat melakukan pekerjaan setelah 6 (enam) bulan karena dalam proses perkara pidana, atau mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri. Oleh karenanya terdapat hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara hak konstusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 berupa jaminan dan kepastian hukum yang secara potensial akan dirugikan oleh berlakunya Pasal 82 dan Pasal 97 UU 2/2004. Dengan demikian, apabila permohonan Pemohon dalam perkara *a quo* dikabulkan, maka Pemohon tidak akan mengalaminya. Dengan demikian, Pemohon berpendapat telah **memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.**

### III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

1. Bahwa maksud dan tujuan permohonan Pemohon adalah agar Mahkamah Konstitusi menyatakan:

- Pasal 82 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
  - frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 bertentangan dengan UUD 1945 jika tidak dimaknai putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu.
2. Bahwa untuk mendukung permohonannya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan pada tanggal 8 Agustus 2023, tanggal 11 September 2023 dan tanggal 21 September 2023, yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan *dinezagelen* dengan diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-12, serta 1 (satu) orang saksi bernama Ngadinah yang telah didengar keterangannya pada tanggal 20 Desember 2023 dan 1 (satu) orang ahli bernama Timboel Siregar yang telah didengar keterangannya pada tanggal 24 Januari 2024.
3. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 terbukti telah bertentangan dengan asas kepastian hukum yang terkandung dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan penjelasan sebagai berikut:
- a. Bahwa dalam UU 13/2003, diatur mengenai keadaan-keadaan yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yaitu karena:
    - pekerja melakukan kesalahan berat [*vide* Pasal 158 ayat (1)];
    - pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan setelah 6 (enam) bulan karena dalam proses perkara pidana [*vide* Pasal 160 ayat (3)].
    - pekerja melakukan pelanggaran disiplin [*vide* Pasal 161].
    - pekerja mengundurkan diri [*vide* Pasal 162].
    - perusahaan mengalami perubahan status [*vide* Pasal 163].
    - perusahaan tutup [*vide* Pasal 164].
    - perusahaan pailit [*vide* Pasal 165].
    - pekerja meninggal dunia [*vide* Pasal 166].
    - pekerja memasuki usia pensiun [*vide* Pasal 167].
    - pekerja mangkir 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih [*vide* Pasal 168].
    - pekerja mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja [*vide* Pasal 169].
    - pekerja mengalami sakit berkepanjangan [*vide* Pasal 172].
  - b. 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 hubungannya.

- c. Bahwa tenggang waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja juga diatur dalam ketentuan Pasal 82 UU 2/2004, yang menyatakan:

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

- d. Bahwa menurut Pasal 82 UU 2/2004, pemutusan hubungan kerja yang yang dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 hanya dapat digugat oleh pekerja yakni paling lama 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha. Adapun Pasal 159 UU 13/2003, menyatakan:

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- e. Bahwa alasan pemutusan hubungan kerja yang dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, adalah pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat [*vide* Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003], pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan setelah 6 (enam) bulan karena dalam proses perkara pidana [*vide* Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003], dan pekerja mengundurkan diri [*vide* Pasal 162 UU 13/2003]. Sedangkan terhadap alasan pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin [*vide* Pasal 161], perusahaan mengalami perubahan status [*vide* Pasal 163], perusahaan tutup [*vide* Pasal 164], perusahaan pailit [*vide* Pasal 165], pekerja meninggal dunia [*vide* Pasal 166], pekerja memasuki usia pensiun [*vide* Pasal 167], pekerja mangkir 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih [*vide* Pasal 168], pekerja mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja [*vide* Pasal 169], dan pekerja mengalami sakit berkepanjangan [*vide* Pasal 172], **tidak memiliki masa daluarsa pengajuan gugatan.**

- f. Bahwa norma dalam Pasal 159 UU 13/2003, telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 28 Oktober 2004, yang menyatakan:

Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;  
Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Pasal 158;
- Pasal 159;
- Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ...";
- Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...";
- Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ...";
- Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...";

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ...". Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...". Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ...". Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ..." Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya;

- g. Bahwa kemudian sepanjang anak kalimat Pasal 159 UU 13/2003 dalam Pasal 82 UU 2/2004 dinyatakan inkonstitusional berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 29 September 2016.
- h. Bahwa terhadap Pasal 171 UU 13/2003, senyatanya telah dihapus oleh Pasal 81 angka 63 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841, selanjutnya disebut UU 6/2023).
- i. Bahwa dihapusnya Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 oleh UU 6/2023, telah ditegaskan oleh Pemerintah dalam keterangannya yang

disampaikan pada sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada tanggal 7 Nopember 2023, menyatakan:

Bahwa oleh karena ketentuan Pasal 159 UU 13/2023 tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa Pasal 158 ayat (1), maka menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 nomor 61/PUU-VIII/2011 dan Nomor 114/PUU-XIII/2015, pembentuk undang-undang mengubah ketentuan pasal *a quo* dengan menghapus sebagaimana termuat dalam Pasal 81 angka 51 UU 6/2023 yang menyatakan Pasal 159 dihapus dan Pasal 81 angka 63 UU 6/2003 yang menyatakan Pasal 171 dihapus.

- j. Bahwa benar Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 61/PUU-IX/2011 bertanggal 14 Nopember 2011, telah memberikan pertimbangan hukum pada bagian akhir paragraph [3.14.6] sepanjang pengaturan batasan waktu daluarsa terhadap pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 171 UU 13/2003, yang selengkapnya dinyatakan:

[3.14.6] ... Terhadap frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya” 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.

- k. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 19 September 2013, setidaknya telah menggeser pendiriannya sepanjang pengaturan daluarsa, yakni sebagai berikut:

[3.10.3] Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.

Bahwa ketentuan kedaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum.

Bahwa contoh kedaluwarsa penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum adalah adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa dalam suatu proses pengadilan yang biasanya dihitung sejak



pemberitahuan amar putusan. Adapun kepastian hukum terkait kedaluwarsa dalam proses peradilan adalah untuk mengetahui kepastian atau kejelasan dari pelaksanaan amar putusan, atau di sisi lain, bagi kepentingan para pihak yang berperkara, kedaluwarsa merupakan kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan upaya hukum lanjutan.

Bahwa contoh kedaluwarsa kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum, misalnya, dalam hukum waris, kepemilikan hak waris hanya dapat dilepaskan apabila ada pernyataan positif dari si pemilik hak untuk melepaskan haknya. Artinya, sejak dilakukannya pernyataan pelepasan hak tersebut, maka sejak saat itu seseorang tidak memiliki upaya hukum untuk menuntut haknya. Hal yang sama juga berlaku kepada hak milik terhadap benda. Di sinilah letak kepastian hukumnya, bahwa selama tidak ada pernyataan pelepasan hak maka hak kepemilikan itu tetap melekat kepada yang bersangkutan dan negara berkewajiban untuk melindungi hak tersebut.

Bahwa hak Pemohon untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah hak yang timbul karena Pemohon telah melakukan pengorbanan berupa adanya *prestatie* kerja sehingga hubungan antara hak tersebut dengan Pemohon adalah sebagai pemilik hak. Sama halnya perlakuannya dengan hak kepemilikan terhadap benda yang dalam perkara *a quo*, hak kebendaan tersebut berwujud pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut.

Bahwa upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu **upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu**. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya, menurut Mahkamah, Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

- I. Bahwa pengaturan daluarsa yang diatur dalam Pasal 96 UU 13/2003, Pasal 171 UU 13/2003 dan Pasal 82 UU 2/2004, sesungguhnya memiliki persamaan, yakni sama-sama mengatur tenggang waktu bagi pekerja dalam mengajukan sebuah gugatan. Hak-hak pekerja yang timbul dari adanya hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 19

September 2013, dinyatakan secara eksplisit tidak hanya dalam bentuk upah, melainkan juga segala pembayaran yang timbul dari adanya hubungan kerja, yang menurut Pemohon termasuk pula uang kompensasi atas berakhirnya sebuah hubungan kerja.

- m. Bahwa peniadaan daluarsa dalam hukum ketenagakerjaan, juga dapat terlihat dari tidak adanya lagi pengaturan daluarsa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647, selanjutnya disebut PP 35/2021). Padahal pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mengundurkan diri, melakukan kesalahan berat, atau ditahan pihak yang berwajib, kembali diatur dalam Pasal 81 angka 45 dan angka 52 Lampiran UU 6/2023, serta Pasal 36 huruf i, dan huruf l serta Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.
- n. Bahwa dengan masih berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004, telah menimbulkan penerapan yang berbeda oleh Mahkamah Agung dalam mengadili perkara perselisihan hubungan industrial. Diantaranya pada Putusan Nomor 77 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 7 Februari 2023 [**Bukti P-6**], *judex juris* dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan:
- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan secara jelas bahwa pengajuan gugatan PHK dengan alasan karena pekerja mengundurkan diri dari perusahaan dibatasi waktu hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak pekerja mengundurkan diri dari perusahaan.
  - Bahwa dari fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan terbukti Penggugat (Pemohon Kasasi) telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat pada tanggal 11 Desember 2015 (vide bukti T-1 dan keterangan para saksi di bawah sumpah di persidangan bernama Mei Eko Masmoko dan Haryono).
  - Bahwa Penggugat mengajukan gugatan perkara PHK a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 24 Mei 2022, oleh karenanya dengan merujuk pada ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, gugatan Penggugat harus ditolak seluruhnya sebagaimana telah dipertimbangkan dengan tepat dan benar oleh Judex Facti dalam putusannya.

Sedangkan dalam Putusan Nomor 666 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 12 Juli 2023 [**Bukti P-7**], *judex juris* menyatakan:

- Bahwa gugatan Para Penggugat sebagaimana disampaikan oleh Penggugat 3, Penggugat 5 dan Penggugat 7 dalam mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja tidak termasuk dalam ketentuan daluarsa sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial lagi pula berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015, ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sepanjang mengenai anak kalimat Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dihapus dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
  - Bahwa lagi pula Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak lagi mengatur mengenai daluarsa.
- o. Bahwa apabila keberadaan Pasal 82 UU 2/2004 tetap dipertahankan, maka justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum, yakni menjadi tidak jelas dan menimbulkan multitafsir karena tidak lagi memiliki sasaran yang dituju untuk mengatur masa daluarsa gugatan pemutusan hubungan kerja. Oleh karenanya maka menurut Pemohon beralasan menurut hukum bagi Mahkamah Konstitusi untuk mengabulkan petitum angka 2 permohonan Pemohon, dengan **menyatakan Pasal 82 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.**
4. Bahwa menurut Pemohon, frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004 terbukti telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 secara bersyarat, dengan penjelasan sebagai berikut:
- a. Bahwa dalam sebuah putusan, hakim tidak hanya semata-mata memutus pada fakta dan peristiwa yang disengketakan oleh pihak-pihak yang berperkara. Tetapi juga memutus tentang besaran biaya perkara yang harus dibayar sebagai kewajiban pihak-pihak yang berperkara. Paling tidak, ada 2 (dua) keadaan yang terjadi atas putusan pengadilan mengenai biaya perkara, yaitu:
- keadaan kesatu: gugatan ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima, sehingga pihak yang mengajukan gugatan dihukum untuk membayar biaya perkara.

- keadaan kedua: gugatan dikabulkan sebagian atau seluruhnya, sehingga pihak yang digugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara.

Terhadap keadaan yang kesatu, gugatan ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima sehingga pihak yang mengajukan gugatan dihukum untuk membayar biaya perkara, maka kepadanya dikembalikan sisa panjar biaya perkara yang telah ia setorkan pada saat mengajukan gugatan (apabila masih ada). Namun jika terjadi keadaan yang kedua, gugatan dikabulkan sebagian atau seluruhnya sehingga pihak yang digugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara, maka kepada pihak yang kalah tersebut diwajibkan untuk membayar biaya perkara sesuai dengan amar putusan yang telah dijatuhkan oleh hakim.

- Bahwa putusan pengadilan mengenai biaya perkara dijatuhkan dalam rangka memberikan kepastian hukum kepada pihak yang dinilai oleh pengadilan memiliki hak dan pihak lain yang dinilai mempunyai kewajiban. Meskipun mengenai keharusan membayar biaya perkara terdapat pengecualian, yakni untuk perkara cuma-cuma atau diatur lain oleh undang-undang seperti Mahkamah Konstitusi, namun sesungguhnya perkara tersebut tetap membutuhkan biaya. Sebab, biaya perkara digunakan untuk biaya kepaniteraan dan biaya proses untuk memeriksa perkara di pengadilan [*vide* **Bukti P-11**].
- Bahwa pengaturan biaya perkara dalam perkara perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 58 UU 2/2004, yakni pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).
- Bahwa dengan merujuk pada Pasal 58 UU 2/2004, maka pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial dapat diberikan secara cuma-cuma (*prodeo*) apabila nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Atas hal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial dalam putusannya tetap menetapkan sejumlah

biaya perkara dan menetapkan pihak yang menanggungnya yaitu negara.

- e. Bahwa selanjutnya, apabila gugatan perselisihan hubungan industrial sekurang-kurangnya Rp150.000.000,00 atau lebih, maka pengaturan biaya perkara secara cuma-cuma sebagaimana dimaksud Pasal 58 UU 2/2004, menjadi tidak berlaku. Dan kepada penggugat diwajibkan membayar sejumlah uang terlebih dahulu sebagai panjar biaya yang digunakan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa gugatan tersebut. Apabila Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian atau seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial, yang nilainya sekurang-kurangnya Rp150.000.000,00 atau lebih, maka selain menetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau suatu hak yang harus diterima para pihak atau salah satu pihak berkenaan dengan pokok yang diperkarakan, Pengadilan Hubungan Industrial juga dalam amar putusannya menetapkan sejumlah biaya perkara yang harus dibayar oleh pihak yang kalah.
- f. Bahwa sepanjang kurun waktu di tahun 2023, terhitung sejak bulan Januari sampai dengan Agustus, Mahkamah Agung telah menerbitkan lebih dari 800 putusan dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi. Dan setidaknya, terdapat 3 (tiga) model amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial sepanjang mengenai biaya perkara, yakni:
  - model pertama, jika pengadilan memutuskan untuk mengabulkan gugatan sebagian atau seluruhnya, atau menolak gugatan, atau setidak-tidaknya gugatan tidak dapat diterima, yang nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka pada bagian akhir amar putusan dinyatakan: “Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara” [*vide* **Bukti P-8**].
  - model kedua, apabila pengadilan memutuskan untuk menyatakan gugatan ditolak atau setidak-tidaknya tidak dapat diterima, maka pada bagian akhir amar putusan dinyatakan: “Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar ....” [*vide* **Bukti P-9**].

- model ketiga, jika pengadilan memutuskan untuk mengabulkan gugatan sebagian atau seluruhnya, yang nilai gugatannya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka pada bagian akhir amar putusan dinyatakan: “Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar ....” [*vide* **Bukti P-10**].
- g. Bahwa amar putusan sepanjang pembebanan atau penghukuman biaya perkara pada model ketiga merupakan model amar putusan yang bersifat deklaratoir. Amar putusan yang demikian, tidaklah sama dengan amar putusan model pertama dan model kedua. Dimana amar putusan model pertama telah jelas pihak yang dituju atas pembebanan biaya perkara, yaitu negara. Dan amar putusan model kedua, juga telah jelas pihak yang dituju atas pembebanan biaya perkara, yaitu Penggugat itu sendiri. Sedangkan amar putusan model ketiga, tidak jelas pihak yang dituju untuk menerima pembayaran biaya perkara dari pihak yang kalah (Tergugat).
- h. Bahwa kendati yang dipersoalkan oleh Pemohon tidak terkait langsung dengan inkonstitusional suatu norma undang-undang, atau bahkan hanya bersifat teknis, namun pelaksanaan sebuah putusan pengadilan secara keseluruhan adalah prinsip umum dalam rangka memberikan kepastian hukum.
- i. Bahwa Pemerintah dalam keterangannya yang disampaikan pada sidang pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada tanggal 7 Nopember 2023, menyatakan:

Bahwa terkait dengan pengujian Pasal 97 UU PPHI, menurut Pemerintah tidak terdapat pertentangan konstitusionalitas atas keberlakuan norma Pasal 97 UU PPHI dengan UUD 1945. Karena justru apabila norma Pasal 97 UU PPHI dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, maka dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, serta tidak adanya perlakuan yang sama di hadapan hukum atas hak dan kewajiban para pihak yang bersengketa di pengadilan hubungan industrial mengingat bahwa pasal tersebutlah yang menjadi dasar untuk menyelesaikan sengketa.

Terhadap keterangan Pemerintah tersebut, maka menurut Pemohon, justru apabila frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004 dinyatakan inkonstitusional bersyarat sepanjang

tidak dimaknai putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu, adalah dalam rangka memberikan kepastian terhadap pihak yang dimenangkan gugatannya oleh putusan, adalah kepastian untuk mendapatkan pemenuhan atas seluruh isi putusan. Demikian juga dengan pihak yang kalah, maka bentuk kepastian hukumnya adalah kepada siapa ia membayar biaya perkara berdasarkan putusan hakim. Pada kenyataannya, pekerja yang membayar panjar biaya perkara dan kemudian gugatannya dikabulkan, tidak pernah mendapatkan pembayaran atas biaya perkara yang telah dibayarkan sebelumnya. Padahal biaya yang dikeluarkan oleh pekerja adalah hasil dari cara mengurangi biaya makan sehari-hari dan dengan kata lain merih. Oleh karena itu, maka seharusnya tidak ada keraguan bagi Mahkamah Konstitusi untuk mengabulkan petitum angka 3 permohonan Pemohon, dengan **menyatakan Pasal 97 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat.**

#### **IV. PETITUM**

Berdasarkan segala uraian di atas, maka mohon kepada Yang Mulia Hakim Konstitusi pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk dapat menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon.
2. Menyatakan bahwa Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
3. Menyatakan bahwa frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jika tidak dimaknai putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu.

4. Memerintahkan pemuatan Putusan dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Atau dalam hal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya.

**[2.7]** Menimbang bahwa DPR menyerahkan kesimpulan kepada Mahkamah pada tanggal 30 Januari 2024 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

#### **I. KESIMPULAN PANDANGAN DPR RI**

##### **1. Bahwa terhadap ketentuan Pasal 82 UU 2/2004:**

- a. Bahwa dalam UU 13/2003 yang ditegaskan kembali dalam UU 6/2023, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini perlu untuk ditegaskan kembali bahwa semua pihak, baik pengusaha, pekerja, serikat pekerja maupun pemerintah harus mengupayakan solusi terbaik atas perselisihan ketenagakerjaan yang terjadi, dan PHK merupakan opsi terakhir jika langkah-langkah penyelamatan tidak menemui kesepakatan.
- b. Bahwa UU 6/2023 juga menghapus ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 yang memberi batasan tenggang waktu 1 tahun bagi pekerja yang mengalami PHK untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pembentuk Undang-Undang mempertimbangkan bahwa pada implementasinya terdapat kasus para pekerja yang tidak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial karena telah lewat daluarsa 1 tahun sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta hak-hak lainnya yang dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena itu,



- pekerja tetap dapat mendapatkan hak-haknya tanpa dibatasi oleh daluarsa waktu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004 yang materi muatannya mengacu pada Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, telah kehilangan objeknya dengan diundangkannya UU 6/2023, telah menghapus Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 (*error in objecto*).
  - d. Bahwa selain alasan diatas, dalam Putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015, Pasal 82 UU 2/2004 juga telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat sepanjang anak kalimat “Pasal 159”. Bahwa dalam Perkara 114/PUU-XIII/2015, DPR RI telah menyampaikan kepada Majelis Hakim MK bahwa dalam draft RUU tentang perubahan atas UU 2/2004 tertanggal 30 September 2015, terdapat keinginan Komisi IX DPR selaku komisi yang membidangi sektor ketenagakerjaan untuk menghapus secara keseluruhan ketentuan Pasal 82 UU 2/2004. (*vide* Putusan MK Perkara 114/PUU-XIII/2015 halaman 27)
  - e. Bahwa RUU tentang perubahan atas UU 2/2004 sudah masuk menjadi Program Legislasi Nasional sejak periode 2015-2019, dan masuk kembali dalam daftar Prolegnas *long list* 2020-2024 sebagai usulan DPR. Namun hingga kini RUU perubahan UU 2/2004 tersebut belum menjadi prioritas sehingga belum dibahas oleh AKD terkait.

**2. Terhadap terhadap frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004:**

- a. Bahwa prinsip dalam penyelenggaraan Pengadilan Hubungan Industrial adalah dalam setiap tahap penyelesaian perselisihan industrial diselesaikan secara sederhana, cepat, adil, dan biaya murah namun menjamin adanya kepastian hukum.
- b. Bahwa Indonesia belum memiliki regulasi yang secara khusus mengatur tentang ongkos perkara dan biaya perkara yang berlaku secara nasional, sehingga nominal dan mekanismenya diatur secara sendiri-sendiri oleh setiap pengadilan. Oleh karena itu, baik ongkos perkara maupun biaya perkara tidak selalu sama nominal dan mekanismenya di setiap daerah.
- c. Dalam hukum acara perdata, Hakim membebankan biaya perkara kepada pihak yang kalah. Jika gugatan ditolak, berarti penggugat berada di pihak yang kalah, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 181 ayat (1)

HIR, hakim harus membebankan biaya perkara kepadanya. Berapa besaran biaya perkara yang dibebankan harus dicantumkan dalam putusan. Akan tetapi prinsip ini baru bersifat imperatif, apabila kekalahan itu mutlak. Misalnya gugatan ditolak seluruhnya. Atau gugatan penggugat dikabulkan seluruhnya. Berarti secara mutlak, tergugat berada di pihak yang kalah. Maka biaya perkara dipikul tergugat.

- d. Bahwa penentuan isi amar putusan merupakan sepenuhnya kewenangan hakim yang tidak dapat diintervensi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun. Pasal 24 UUD NRI tahun 1945 telah menjamin kekuasaan kehakiman yang merdeka demi tegaknya hukum dan keadilan. Oleh karena itu, isi amar putusan tidak dapat diatur melalui undang-undang maupun peraturan perundang-undangan lainnya. Sehingga alasan Pemohon untuk menentukan isi amar putusan dalam Pasal *a quo* adalah menyalahi kekuasaan kehakiman yang dijamin oleh UUD NRI tahun 1945.
3. Bahwa ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 sudah pernah dilakukan uji materiil dengan batu uji yang sama, yaitu Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, dan telah diputus berdasarkan Putusan MK No. Nomor 114/PUU-XIII/2015, yang amar putusannya menyatakan Pasal 82 UU 2/2004 sepanjang anak kalimat Pasal 159 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai hukum mengikat. Oleh karenanya sudah sepatutnya Yang Maulia Majelis Hakim menyatakan permohonan *a quo* ditolak dan dinyatakan *ne bis in idem*.
4. Bahwa dalam kaitannya dengan pasal-pasal yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004, selain Putusan MK No. Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang telah menyatakan Pasal 159 UU 13/2003 inkonstitusional, Pasal 81 angka 51 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU 6/2023), dengan tegas menghapus ketentuan Pasal 159 UU 13/2003. Selain itu, Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 juga telah menghapus ketentuan Pasal 171 UU 13/2003. Dengan dihapusnya ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004, maka permohonan Pemohon kehilangan objek pengujian terhadap Pasal 82 UU 2/2004 (*error in objecto*).

## II. KESIMPULAN DPR RI TERHADAP KETERANGAN PRESIDEN

Bahwa dalam persidangan Mahkamah Konstitusi pada hari Senin tanggal 27 November 2023 terkait pandangan yang disampaikan oleh Presiden, yang pada intinya menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa penghapusan suatu norma adalah bentuk perubahan, sedangkan substansi materi muatan harus dilihat pada substansi norma yang dihapus itu sendiri.
2. Bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang selanjutnya disebut UU 6/2023 telah mengubah beberapa ketentuan dalam UU 13/2003.
3. Bahwa dalam UU 6/2023 dalam Ketentuan Pasal 81 Angka 51 menyatakan Pasal 159 dihapus dan Ketentuan Pasal 81 Angka 63 menyatakan Pasal 171 dihapus adalah bentuk perubahan.
4. Bahwa apabila dilihat pada ketentuan yang dihapus tersebut, maka ketentuan tersebut dipandang sudah tidak relevan oleh pembentuk undang-undang dengan alasan:
  - a. Bahwa dihapusnya Pasal 159 UU 13/2003 pada dasarnya karena pasal tersebut telah dinyatakan inkonstitusional bertentangan dengan UUD 1945 oleh MK sebagaimana dalam Putusan MK No. 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Dalam pertimbangan hukum pada halaman 112-113, MK telah menyatakan dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang a quo bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya karena Pasal 158 memberi kewenangan kepada 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 pekerja buruh 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 ke-6 masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh dan apabila pengadilan menyatakan pekerja buruh yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja buruh 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 pekerja buruh 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 hubungan industrial, maka disamping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi pekerja buruh 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 mencampuradukan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya.

- b. Bahwa dihapusnya Pasal 171 UU 13/2003 dalam Ketentuan Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 karena pasal a quo sepanjang frasa "Pasal 158 ayat (1)" telah dinyatakan inkonstitusional bertentangan dengan UUD 1945 oleh MK sebagaimana dalam Putusan MK Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Hal demikian diperkuat dengan Putusan MK No. 61/PUUVIII/2011, tanggal 14 November 2011, dan Putusan MK No. 114/XIII/2015 tanggal 29 September 2016.
- c. Bahwa oleh karena Ketentuan Pasal 159 UU 13/2023 tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan Ketentuan Pasal 171 UU 13/23 tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang frasa Pasal 158 ayat (1), maka menindaklanjuti Putusan MK No. 12/PUU-I/2003, No. 61/PUU-VIII/2011, dan No.

114/PUU-XIII/2015 pembentuk undang-undang mengubah ketentuan pasal a quo dengan menghapus sebagaimana termuat dalam Pasal 81 angka 51 UU 6/2023 yang menyatakan Pasal 159 dihapus dan Pasal 81 angka 63 UU 6/2003 yang menyatakan Pasal 171 dihapus.

- d. Bahwa dalam rangka meniadakan terjadinya duplikasi pengaturan terkait dengan ketentuan mengenai batasan jangka waktu pengujian gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial paling lama 1 tahun dalam ketentuan pasal 171 UU 13/2003 dan dalam Pasal 82 UU PPHI, maka hal ini pula menjadi dasar bagi pembentuk undang-undang untuk menghapus ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 dengan Pasal 81 angka 63 UU 6/2023.
5. Bahwa terkait dengan pengujian Pasal 97 UU PPHI, menurut Pemerintah tidak terdapat pertentangan konstiusionalitas atas keberlakuan norma Pasal 97 UU PPHI dengan UUD 1945. Karena justru apabila norma Pasal 97 UU PPHI dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, maka dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, serta tidak adanya perlakuan yang sama di hadapan hukum atas hak dan kewajiban para pihak yang bersengketa di pengadilan hubungan industrial mengingat bahwa pasal tersebutlah yang menjadi dasar untuk menyelesaikan sengketa.

Hal ini sesuai dengan pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi yang termuat dalam angka 3, angka 12, angka 2 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 99/PUU-XI/2013 tanggal 20 Maret 2014. Bahwa terhadap permasalahan hukum utama sebagaimana didalilkan oleh Para Pemohon dihadapkan dengan Norma UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian oleh Para Pemohon, menurut Mahkamah tidak terdapat pertentangan konstiusionalitas atas keberlakuan norma Pasal 97 UU 2/2004 dengan UUD 1945 karena justru apabila norma Pasal 97 UU 2/2004 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, maka dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, serta tidak adanya perlakuan yang sama di depan hukum atas hak dan kewajiban para pihak yang bersengketa di PHI mengingat bahwa pasal tersebutlah yang menjadi dasar untuk menyelesaikan sengketa.

6. Bahwa berdasarkan penjelasan dan pertimbangan tersebut di atas, tidak terdapat persoalan konstitusional terhadap ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 UU PPHI.

**Terhadap keterangan dari Presiden tersebut, DPR RI memberikan kesimpulan sebagai berikut:**

1. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004 yang materi muatannya mengacu pada Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, telah kehilangan objeknya melalui UU 6/2023 yang telah menghapus Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 (*error in objecto*).
2. Bahwa terdapat keinginan Komisi IX DPR selaku komisi yang membidangi sektor ketenagakerjaan untuk menghapus secara keseluruhan ketentuan Pasal 82 UU 2/2004, dan RUU perubahan atas UU 2/2004 termasuk dalam daftar Prolegnas *long list* 2020-2024 sebagai usulan DPR.
3. Bahwa tidak ada permasalahan konstitusional dalam Pasal 97 UU PPHI karena penentuan isi amar putusan merupakan sepenuhnya kewenangan hakim yang tidak dapat diintervensi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun sesuai amanat Pasal 24 UUD NRI Tahun 1945.

**III. KESIMPULAN DPR RI TERHADAP KETERANGAN SAKSI DARI PEMOHON**

1. Bahwa Saksi dari Pemohon pada tahun 2001 merupakan pengurus serikat pekerja dan pernah ditahan selama 29 hari di LP wanita Tangerang atas tuduhan perbuatan tidak menyenangkan dan menghasut dengan menggunakan Pasal 160. Selama proses persidangan kemudian pengadilan negeri memutuskan bahwa Saksi tidak bersalah dan diputus bebas.
2. Saksi beberapa kali melakukan pendampingan buruh-buruh yang diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha di pengadilan yang menggugat atas sengketa PHK dengan membayar secara patungan biaya perkara yang cukup besar.
3. Saksi sependapat dengan Pemohon yang meminta agar amar putusan pengadilan berkaitan dengan biaya perkara dapat diperjelas kepada siapa pihak yang kalah tersebut harus membayar. Bagi Saksi dan teman-teman buruh tidak berkeberatan jika harus membayar panjar biaya perkara dengan aturan biaya tersebut dikembalikan apabila perusahaan dihukum untuk

membayar biaya perkara, karena biaya yang dikeluarkan oleh buruh adalah hasil dari cara mengurangi biaya makan sehari-hari.

**Terhadap Keterangan Saksi dari Pemohon, DPR RI menyimpulkan:**

1. Bahwa Indonesia belum memiliki regulasi yang secara khusus mengatur tentang ongkos perkara dan biaya perkara yang berlaku secara nasional, sehingga nominal dan mekanismenya diatur secara sendiri-sendiri oleh setiap pengadilan. Oleh karena itu, baik ongkos perkara maupun biaya perkara tidak selalu sama nominal dan mekanismenya di setiap daerah.
2. Bahwa tidak ada permasalahan konstitusional dalam Pasal 97 UU PPHI karena penentuan isi amar putusan merupakan sepenuhnya kewenangan hakim yang tidak dapat diintervensi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun sesuai amanat Pasal 24 UUD NRI Tahun 1945. Sehingga permintaan Saksi dari Pemohon untuk menentukan isi amar putusan dalam Pasal a quo adalah menyalahi kekuasaan kehakiman yang dijamin oleh UUD NRI tahun 1945.

**IV. KESIMPULAN DPR RI TERHADAP KETERANGAN AHLI PEMOHON**

Bahwa dalam persidangan Mahkamah Konstitusi pada hari Rabu tanggal 24 Januari 2024 terkait dengan pandangan yang disampaikan oleh Ahli Pemohon, Timboel Siregar, yang pada intinya menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004 mengatur tentang masa daluwarsa pengajuan gugatan atas beberapa alasan PHK, khususnya terkait Pasal 159 dan 171 UU 13/2003, dimana Pasal 159 mengatur alasan PHK pada Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003, sedangkan Pasal 171 UU 13/2003 mengatur alasan PHK pada Pasal 158, Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU 13/2003.
2. Bahwa lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU 6/2023) berdampak pada dihapusnya beberapa ketentuan antara lain Pasal 158, 159, 171, dan 162 UU 13/2003, sedangkan Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003 mengalami penambahan. Meskipun demikian, untuk Pasal 158 UU 13/2003 diatur kembali di dalam Pasal 154 ayat (1) huruf g UU 13/2003 jo UU 6/2023, begitu pula dengan Pasal 162 yang dihapus dan diatur kembali pada Pasal 154 ayat (1) huruf i UU 13/2003 jo Pasal 36 huruf i Peraturan Pemerintah

Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021).

Pasal 159 dan Pasal 171 yang dihapus UU 6/2023 tidak diatur lagi dalam UU 6/2023 maupun PP 35/2021, sehingga ketentuan tentang *dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja sudah tidak ada landasan hukum lagi*. Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 012 tanggal 28 Oktober 2004 juga telah menyatakan Pasal 159 UU 13/2003 jo UU 6/2023 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan konstitusi.

Dengan dihapusnya Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, maka kedua pasal tersebut sudah tidak memiliki kekuatan hukum, konsekuensinya Pasal 82 UU 2/2004 telah kehilangan objek yang diaturinya.

3. Bahwa berdasarkan UU 6/2023 jo PP 35/2021, ada 26 alasan PHK dimana terhadap hal tersebut tidak diatur lagi terkait daluwarsa. Pasal 82 UU 2/2004 yang masih dijalankan, sebenarnya mengacu pada kondisi yuridisnya sudah tidak berlaku lagi sehingga kehilangan objek pasal yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004 sehingga tentunya akan ada keseimbangan antara pengusaha dan pekerja dalam menjalankan hukum ini. Sebenarnya ini hanya bagaimana keseimbangan pengusaha dan pekerja ini yang memang harus merujuk pada aspek yuridis, sosiologis, dan filosofis.
4. Bahwa dalam hal ini Para pihak yang merasa mau mengajukan dapat mengajukan kapan waktunya, sehingga menurut ahli tidak ada yang tidak pasti.
5. Bahwa terkait Pasal 97 UU 2/2004, biaya yang dikeluarkan para pihak adalah hal umum untuk mendukung berjalannya proses di pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung. Biaya perkara adalah bagian dari penerimaan negara bukan pajak seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2008 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya (PP 53/2008). Dengan PP tersebut, maka pengadilan wajib menetapkan secara eksplisit dan menagih biaya perkara sesuai dengan putusan pengadilan. Bila tidak ditagih, maka



termasuk dalam korupsi uang negara. Ahli berpendapat, pengujian Pasal 97 UU 2/2004 terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 adalah masalah teknis yang berhubungan dengan kewajiban pengadilan menjalankan PP 53/2008.

6. Bahwa terkait Pasal 97 tidak ada persoalan konstusionalitas. Hal ini hanya terkait bagaimana amar putusan harus jelas, sehingga tidak perlu dikaitkan dengan Pasal 28D UUD NRI Tahun 1945.

**Terhadap keterangan dari Ahli Pemohon tersebut, DPR RI memberikan kesimpulan sebagai berikut:**

1. Bahwa dihapusnya Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 menyebabkan kedua pasal tersebut tidak memiliki kekuatan hukum, sehingga Pasal 82 UU 2/2004 telah kehilangan objek yang diatur. Hal ini akan menimbulkan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan hukum.
2. Bahwa biaya perkara merupakan bagian dari penerimaan negara bukan pajak yang berlaku di Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya sebagaimana diatur dalam PP 53/2008, sehingga biaya yang dikeluarkan para pihak adalah hal umum untuk mendukung berjalannya proses di pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung. Oleh karenanya pengujian Pasal 97 UU 2/2004 bukan merupakan permasalahan konstusionalitas melainkan permasalahan pelaksanaan norma.

## **V. PETITUM DPR RI**

Demikian kesimpulan DPR RI disampaikan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa, memutus, dan mengadili Perkara *a quo* dan dapat memberikan putusan sebagai berikut:

- Menerima Keterangan DPR RI secara keseluruhan, atau
- Apabila Yang Mulia Ketua dan Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

**[2.8]** Menimbang bahwa Presiden menyerahkan kesimpulan kepada Mahkamah pada tanggal 30 Januari 2024 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

## I. PERMOHONAN PEMOHON *NEBIS IN IDEM*

Sehubungan dengan permohonan pengujian ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 UU PPHI yang dimohonkan oleh Pemohon dalam perkara *a quo*, Presiden tetap pada pendirian sebagaimana telah disampaikan dalam Keterangan Presiden pada tanggal 27 November 2023, bahwa permohonan *a quo nebis in idem* sesuai dengan Pasal 60 UU MK dan Pasal 78 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara dalam Pengujian Undang-Undang.

Terhadap ketentuan Pasal 82 UU PPHI telah diuji di Mahkamah Konstitusi sebagaimana Putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016 dan Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Begitu juga terhadap ketentuan Pasal 97 UU PPHI telah diuji di Mahkamah Konstitusi melalui Putusan MK Nomor 99/PUU-XI/2013 tanggal 20 Maret 2014.

Sehingga oleh karena *objectum litis nebis in idem*, Mahkamah Konstitusi seharusnya menyatakan tidak menerima permohonan Pemohon (*niet ontvankelijke verklaard*).

## II. PEMOHON TIDAK MEMILIKI KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*)

Sehubungan dengan kedudukan hukum Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa persoalan hukum yang disampaikan oleh Pemohon dalam permohonan *a quo* bukanlah persoalan konstitusionalitas norma oleh karena berlakunya ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 UU PPHI yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945, akan tetapi akibat **persoalan implementasi**. Sehingga fakta hukum terhadap seluruh dalil-dalil Pemohon baik dalam posita maupun petitum hanya berdasarkan pada **asumsi-asumsi semata**, dan nyata-nyata tidak didasarkan pada adanya kerugian konstitusional karena berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji.
2. Bahwa oleh karena persoalan hukum dalam permohonan *a quo* bukanlah persoalan konstitusionalitas norma, maka permohonan *a quo* tidak memenuhi ketentuan mengenai kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi serta Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai lima

syarat kerugian hak dalam putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya, dan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang.

Berdasarkan uraian tersebut, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnya jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

### **III. TANGGAPAN PEMERINTAH TERHADAP POKOK PERMOHONAN PEMOHON**

Bahwa terhadap pokok permohonan Pemohon terdapat 2 (dua) hal yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa terhadap dalil Pemohon yang menyatakan dengan hilangnya objek Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 yang merupakan hal ihwal keberadaan Pasal 82 UU PPHI, maka Pasal 82 UU PPHI tidak lagi memiliki sasaran yang dituju untuk mengatur masa daluarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan demikian menurut Pemohon, apabila keberadaan Pasal 82 UU PPHI tetap dipertahankan maka justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum, yakni menjadi tidak jelas dan menimbulkan multitafsir atas gugatan PHK dengan alasan apa yang dapat diajukan oleh pekerja dalam tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun. Oleh karena itu, menurut Pemohon Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, adalah dalil yang keliru. Hal mana dapat Pemerintah jelaskan dan simpulkan bahwa penghapusan ketentuan Pasal 159 UU 13/2003 terkait dengan ketentuan yang dianggap inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi, sedangkan penghapusan ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 dilakukan untuk menghindari duplikasi pengaturan terkait batasan waktu pengajuan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Peraturan yang tidak mengandung duplikasi dalam mengatur hal yang sama memiliki beberapa kepentingan yang signifikan, antara lain:

- a. Peraturan yang jelas dan tidak terduplikasi membantu menciptakan ketertiban hukum dan kekonsistenan dalam sistem hukum. Hal

tersebut memudahkan penerapan dan penegakan hukum karena tidak adanya peraturan yang saling bertentangan.

- b. Penghapusan duplikasi membuat peraturan lebih mudah dibaca dan dipahami oleh pemangku kepentingan, termasuk masyarakat umum, pelaku usaha, dan pihak yang terlibat dalam penegakan hukum. Hal ini mendukung transparansi dan akuntabilitas.

Pentingnya menghindari duplikasi dalam peraturan juga mencerminkan prinsip dasar pemerintahan yang baik, yaitu kejelasan, keadilan, dan efisiensi. Dengan demikian, upaya untuk menyusun peraturan yang terstruktur dengan baik dan bebas dari duplikasi memberikan kontribusi positif terhadap sistem hukum suatu negara.

2. Bahwa terhadap dalil Pemohon yang menyatakan Pasal 97 UU PPHI senyatanya belum dapat dilaksanakan sepenuhnya dan belum memberikan kepastian hukum akibat tidak jelasnya pihak yang dituju untuk menerima biaya perkara apabila Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian atau seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial yang nilainya sekurang-kurangnya Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih. Dengan demikian, maka Pasal 97 UU PPHI hanya dapat memberikan kepastian hukum apabila frasa "putusan Pengadilan Hubungan Industrial" Pasal 97 UU PPHI dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara, wajib juga untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu, adalah dalil yang keliru. Hal mana dapat Pemerintah jelaskan dan simpulkan bahwa Pasal 97 UU PPHI sejatinya memberikan kepastian hukum dengan menetapkan bahwa pihak yang kalah dalam gugatan perselisihan hubungan industrial harus membayar biaya perkara. Dalil Pemohon yang menyatakan bahwa kepastian hukum hanya dapat terwujud jika frasa "putusan Pengadilan Hubungan Industrial" dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, merupakan dalil yang keliru.

Pasal 97 UU PPHI mengacu pada prinsip dasar bahwa pihak yang kalah dalam gugatan perselisihan hubungan industrial wajib membayar biaya perkara. Pihak yang menerima pembayaran biaya perkara dapat dianggap sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, interpretasi yang tepat adalah bahwa pasal tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip umum hukum dan tidak bertentangan dengan UUD 1945.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa Pasal 97 UU PPHI dapat memberikan kepastian hukum yang memadai, dan penafsiran yang tepat terhadap ketentuan tersebut akan membantu mengatasi kejelasan yang didalilkan oleh Pemohon.

#### **IV. PROSES PERSIDANGAN DI MAHKAMAH KONSTITUSI**

Bahwa pada masa persidangan atas permohonan pengujian materiil UU PPHI, terdapat pertanyaan Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi, keterangan Saksi, dan keterangan Ahli Pemohon. Terhadap hal-hal tersebut, Pemerintah pada intinya memberikan tanggapan sebagai berikut:

1. Tanggapan Pemerintah terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M.Hum., Dr. Manahan M. P. Sitompul, S.H., M. Hum, dan Dr. Suhartoyo S.H., M.H., dalam persidangan pada tanggal 27 November 2023, Pemerintah telah memberikan jawaban terhadap pertanyaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi tersebut melalui Keterangan Tambahan Presiden yang disampaikan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi pada tanggal 16 Januari 2024.
2. Tanggapan Pemerintah Atas Keterangan Saksi Pemohon Ngadinah (dalam persidangan tanggal 20 Desember 2023):
  - a. Saksi pernah terlibat dalam mogok kerja pada September 2000, menuntut hak-hak seperti kebebasan berserikat, cuti, uang makan, pesangon, dan uang jasa.
  - b. Pada tahun 2001, saksi pernah ditahan selama 29 hari dengan tuduhan tidak menyenangkan dan menghasut. Setelah keluar dari penjara, tetap aktif dalam serikat pekerja/serikat buruh. Saksi memiliki pengalaman dalam mendirikan serikat pekerja/serikat

buruh dan terlibat dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang berakhir di pengadilan.

- c. Buruh mengumpulkan uang untuk biaya perkara dengan mengurangi biaya makan sehari-hari atau menjual barang miliknya.
- d. Saksi belum pernah mengalami atau mengetahui bahwa pengusaha membayar biaya perkara kepada pekerja/buruh setelah putusan pengadilan.

**Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:**

1. Bahwa keterangan saksi tidak ada hubungan kausalitas dengan berlakunya Pasal 82 dan Pasal 97 UU PPHI yang berkaitan dengan daluwarsa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan biaya perkara, karena Saksi belum pernah berperkara langsung (sebagai pihak) dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Bahwa terhadap keterangan lainnya yang disampaikan Saksi dalam persidangan, menjadi tidak relevan.

Berdasarkan uraian tersebut, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnya jika Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Konstitusi secara bijaksana menolak keterangan Saksi Pemohon.

3. Tanggapan Pemerintah Atas Keterangan Ahli Pemohon Timboel Siregar (dalam sidang tanggal 22 Januari 2024)

Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Ahli Pemohon Timboel Siregar yang pada intinya menyampaikan sebagai berikut:

- a. Mahkamah Konstitusi telah menyatakan Pasal 159 UU 13/2003 tidak berlaku dan Pasal 171 dihapus oleh UU 6/2023, sehingga Pasal 82 UU PHI kehilangan kekuatannya. Oleh karena Pasal 82 UU PPHI tidak berlaku lagi, maka pekerja/buruh memperoleh keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum dalam mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial.
- b. Pasal 97 UU PPHI berkaitan dengan biaya perkara di pengadilan hubungan industrial. Ketidakpastian terjadi dalam penerapan biaya perkara. Putusan pengadilan harus eksplisit menetapkan dan menagih biaya perkara sesuai dengan PP 53/2008. Pengujian Pasal 97 UU PPHI dikatakan sebagai masalah teknis yang terkait

dengan kewajiban pengadilan menjalankan peraturan penerimaan negara bukan pajak.

- c. Selain dari tiga alasan PHK yang diatur dalam Pasal 82 UU PPHI *jo.* Pasal 171 UU 13/2003, alasan PHK lainnya tidak ada daluwarsanya. Demi menyelaraskan dengan PHK lainnya, maka Pasal 82 UU PPHI *jo.* Pasal 171 UU 13/2003 harusnya tidak ada daluwarsa juga.

**Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:**

Pasal 82 UU PPHI merujuk pada Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 sementara Pasal 171 UU 13/2003 mengatur 3 (tiga) alasan PHK: 1) kesalahan berat, 2) proses pidana setelah 6 (enam) bulan, dan 3) pengunduran diri. Pasal 159 berkaitan dengan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait PHK.

Meskipun Pasal 171 UU 13/2003 dihapus oleh UU 6/2023 karena sebagian dianggap inkonstitusional, 2 (dua) alasan PHK yang masih berlaku, yaitu proses pidana dan pengunduran diri yang diatur oleh Pasal 81 angka 52 UU 6/2023 dan Pasal 50 PP 35/2021. Penghapusan Pasal 171 UU 13/2003 dimaksudkan agar satu-satunya regulasi yang mengatur batasan waktu pengajuan gugatan adalah Pasal 82 UU PPHI. Oleh karena itu, Pasal 82 UU PPHI tetap berlaku sepanjang berkaitan dengan 2 (dua) alasan PHK tersebut.

Sejak awal pembahasan Pasal 171 dalam Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau dahulu disebut Rancangan Undang-Undang tentang Pembinaan dan Pelindungan Ketenagakerjaan, Pasal 171 tersebut memang hanya dibatasi untuk 3 (tiga) alasan PHK yaitu PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, PHK dengan alasan pekerja/buruh dalam proses perkara pidana, dan PHK dengan alasan pengunduran diri sebagaimana ketiga alasan tersebut diatur dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU 13/2003. Pembatasan 3 (tiga) alasan PHK tersebut dalam Pasal 171 UU 13/2003 *jo.* Pasal 82 UU PPHI tentu memiliki alasan yang kuat secara hukum. Perbedaan dengan alasan PHK lainnya misalnya dari aspek bisnis seperti restrukturisasi perusahaan, pengurangan biaya, atau perubahan strategi bisnis atau karena faktor eksternal seperti resesi ekonomi atau

perubahan kebijakan Perusahaan yang tentunya bukan karena faktor kesalahan atau keinginan individu pekerja/buruh, sementara 3 (tiga) alasan PHK di atas erat kaitannya dengan faktor kesalahan atau keinginan individu pekerja/buruh.

Berdasarkan faktor pembeda alasan PHK tersebut, jika dihubungkan dari pendekatan keadilan, ditemukan bahwa *“keadilan dapat berarti memperlakukan sama terhadap hal-hal yang memang sama dan memperlakukan berbeda terhadap hal-hal yang memang berbeda, sehingga justru tidak adil apabila terhadap hal-hal yang berbeda diperlakukan sama”* (vide pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusan No 138/PUU-XII/2014 halaman 208).

Lebih lanjut terkait keadilan, menurut Thomas sebagaimana dikutip Theo Huijsbers dalam bukunya Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah *“apa yang sepatutnya bagi orang lain menurut sesuatu kesamaan proporsional”* (*aliquod opus adaequantum alteri secundum aliquem aequalitatis modum*) (Theo Huijsbers, 1982: 42), pandangan Thomas ini terkait keadilan menekankan pada kesamaan proporsional, itu artinya keadilan harus ada perbandingan persamaan secara proporsional. Dengan demikian, pandangan ahli yang menyamakan 3 (tiga) alasan PHK dalam Pasal 171 UU 13/2003 jo. Pasal 82 UU PPHI dengan PHK lainnya merupakan pandangan yang keliru dan tidak proporsional.

Terkait Pasal 97 UU PPHI, Pemerintah berpandangan meskipun mungkin ada kasus di mana interpretasi terhadap biaya perkara kurang jelas, hal ini tidak secara otomatis mengindikasikan bahwa Pasal 97 UU PPHI secara keseluruhan inkonstitusional. Pengadilan memiliki kewenangan untuk menetapkan biaya perkara, dan ketidakpastian pelaksanaan eksekusi biaya perkara tidak lantas harus melakukan pengujian Pasal 97 UU PPHI.

Bahkan ahli Pemohon dengan tegas menyatakan ***“Persoalan Pasal 97 UU PPHI bukanlah persoalan konstitusional tapi persoalan implementasi”***, bahkan lebih tegas lagi ahli Pemohon menyampaikan ***“Pasal 97 UU PPHI tidak perlu dikaitkan dengan Pasal 28D UUD 1945”***.



Menggolongkan Pasal 97 UU PPHI sebagai masalah implementasi yang terkait dengan kewajiban pengadilan dalam melaksanakan eksekusi putusan, menunjukkan bahwa hal ini dapat diatasi melalui perbaikan pelaksanaan kewenangan eksekusi oleh pengadilan, tanpa memerlukan pengujian Pasal 97 UU PPHI itu sendiri.

Dengan demikian, Pasal 97 UU PPHI sebagai perangkat hukum, dapat tetap relevan dengan asumsi bahwa implementasinya diperjelas dan disesuaikan dengan kebutuhan praktis sistem peradilan.

## V. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan pertimbangan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Kesimpulan Presiden secara keseluruhan;
2. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menolak permohonan pengujian Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
4. Menyatakan ketentuan Pasal 82 dan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

**[2.9]** 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 berdasarkan 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, 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), Mahkamah berwenang, antara lain, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945;

**[3.2]** Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstusionalitas norma undang-undang, *in casu* Pasal 82 dan Pasal 97 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, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

#### **Kedudukan Hukum 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 konstusionalnya 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 terlebih dahulu:

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

**[3.4]** Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (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 konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

**[3.5]** Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan dalam Paragraf **[3.3]** dan Paragraf **[3.4]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia yang saat ini masih aktif bekerja di salah satu perusahaan (vide bukti P-4);
2. Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian oleh Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah norma Pasal 82 dan frasa “putusan Pengadilan

Hubungan Industrial' dalam Pasal 97 UU 2/2004, yang selengkapnya menyatakan sebagai berikut:

**Pasal 82 UU 2/2004**

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

**Pasal 97 UU 2/2004**

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Bahwa Pemohon menerangkan memiliki hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 28 ayat (1) UUD 1945.
4. Bahwa Pemohon sebagai pekerja berpotensi mengalami pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) di mana kedua pasal tersebut menjadi rujukan dalam Pasal 82 UU 2/2004 yang sudah dinyatakan tidak berlaku. Namun, jika Pemohon mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang melebihi tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya PHK, Pemohon akan kehilangan hak-haknya untuk mendapatkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan/atau uang pisah yang telah dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku karena ketentuan Pasal 82 belum dihapus. Oleh karena itu, Pemohon secara potensial akan dirugikan oleh berlakunya Pasal 82 UU 2/2004 karena hak konstitusionalnya sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yaitu hak mendapatkan jaminan dan kepastian hukum apabila mengajukan gugatan perselisihan PHK melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;
5. Bahwa Pemohon sebagai pekerja dimungkinkan mengalami PHK dan jika Pemohon berkeberatan terhadap PHK yang dilakukan oleh perusahaannya maka Pemohon dapat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), apabila upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi tidak berhasil.

Dengan mendasarkan pada penghitungan masa kerja Pemohon, potensi nilai gugatan yang diajukan di atas Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) sehingga Pemohon diharuskan membayar panjar biaya perkara. Apabila gugatan Pemohon dikabulkan oleh PHI maka seharusnya perusahaan tempat Pemohon bekerja tidak hanya diwajibkan membayar hak-hak Pemohon berupa uang kompensasi PHK tetapi juga biaya perkara yang sudah dibayarkan. Namun, dalam pelaksanaan putusan PHI dapat terjadi perusahaan hanya bersedia membayar uang kompensasi PHK tanpa membayar atau mengganti biaya perkara sehingga Pemohon akan berpotensi kehilangan panjar biaya perkara akibat tidak adanya pihak yang dituju dalam amar putusan sepanjang kepada siapa pengusaha membayar biaya perkara. Dengan demikian, hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berupa jaminan dan kepastian hukum untuk mendapatkan pengembalian panjar biaya perkara, secara potensial akan dirugikan oleh berlakunya frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam norma Pasal 97 UU 2/2004.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukumnya di atas, menurut Mahkamah, Pemohon telah dapat menjelaskan adanya hak konstitusional yang dimiliki dianggap dirugikan dengan berlakunya ketentuan norma Pasal 82 dan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam norma Pasal 97 UU 2/2004 yang dimohonkan pengujian. Anggapan kerugian konstitusional Pemohon dimaksud bersifat spesifik dan potensial serta memiliki hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara anggapan kerugian hak konstitusional Pemohon dengan berlakunya ketentuan norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, khususnya Pemohon tidak mendapatkan jaminan dan kepastian hukum dalam hal pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan dalam tenggang waktu lebih dari 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, serta hak untuk mendapatkan kepastian hukum atas pengembalian biaya panjar perkara gugatan perselisihan hubungan industrial yang menghukum pihak pengusaha. Oleh karena itu, apabila permohonan *a quo* dikabulkan oleh Mahkamah maka anggapan kerugian hak konstitusional dimaksud tidak akan terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidaknya persoalan konstitusionalitas norma yang didalilkan Pemohon, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

**[3.6]** Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak dalam mengajukan permohonan *a quo*, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

### **Pokok Permohonan**

**[3.7]** Menimbang bahwa dalam mendalilkan inkonstitusionalitas norma Pasal 82 dan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam norma Pasal 97 UU 2/2004, Pemohon mengemukakan dalil-dalil permohonan yang pada pokoknya sebagai berikut (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara):

1. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 82 UU 2/2004 yang mengatur masa daluarsa 1 (satu) tahun terhadap gugatan yang diajukan oleh pekerja atas PHK dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 telah kehilangan objek karena Pasal 159 UU 13/2003 yang menjadi rujukan dalam pasal *a quo* telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 serta telah dihapus oleh Pasal 81 angka 50 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU 6/2023). Begitu juga halnya dengan Pasal 171 UU 13/2003 telah dihapus oleh Pasal 81 angka 63 UU 6/2023. Dengan demikian, Pasal 82 UU 2/2003 tidak lagi memiliki objek yang diatur dalam hal masa daluarsa gugatan PHK, sehingga apabila Pasal 82 UU 2/2004 tetap berlaku maka akan menimbulkan ketidakpastian hukum berupa ketidakjelasan dan multitafsir terhadap gugatan PHK dimaksud, sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Oleh karena itu, menurut Pemohon, dengan masih berlakunya Pasal 82 UU 2/2004 dalam praktiknya dapat menimbulkan penerapan yang berbeda oleh Mahkamah Agung dalam mengadili perkara perselisihan hubungan industrial;
2. Bahwa menurut Pemohon, frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam norma Pasal 97 UU 2/2004 sesungguhnya berkehendak menjamin kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima salah satu pihak yang dicantumkan dalam amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial, salah satunya berupa pembayaran biaya perkara. Namun dalam praktiknya,

sepanjang tahun 2023 pada perkara perselisihan hubungan industrial di tingkat kasasi justru terdapat berbagai amar putusan di mana salah satunya hanya menyatakan pihak yang kalah dibebankan untuk membayar biaya perkara tanpa menunjuk pihak mana yang menerima pembayaran dimaksud;

3. Bahwa menurut Pemohon, kehendak yang termaktub dalam frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam norma Pasal 97 UU 2/2004 senyatanya belum dapat dilaksanakan sepenuhnya dan belum berkepastian hukum akibat tidak jelasnya pihak yang dituju untuk menerima biaya perkara apabila Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian atau seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial yang nilainya sekurang-kurangnya Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih. Oleh karena itu, perlu dinyatakan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menghukum pihak yang kalah membayar biaya perkara dan wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil Pemohon di atas, Pemohon memohon kepada Mahkamah yang pada pokoknya agar:

1. Menyatakan Pasal 82 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
2. Menyatakan bahwa frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam Pasal 97 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD 1945 jika tidak dimaknai “putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu”.

**[3.8]** Menimbang bahwa untuk mendukung dan membuktikan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-12. Selain itu, Pemohon juga mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama Ngadinah, yang didengar keterangannya dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 20 Desember 2023, dan 1 (satu) orang ahli bernama Timboel Siregar yang telah didengar keterangannya dalam persidangan pada

tanggal 24 Januari 2024. Pemohon juga telah menyerahkan kesimpulan yang diterima Mahkamah pada tanggal 1 Februari 2024 [selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara];

**[3.9]** Menimbang bahwa Dewan Perwakilan Rakyat telah menyerahkan keterangan tertulis dan kesimpulan yang diterima Mahkamah pada tanggal 30 Januari 2024 [selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara].

**[3.10]** Menimbang bahwa Presiden telah menyampaikan keterangan dalam persidangan pada tanggal 27 November 2023 dan menyerahkan keterangan tambahan yang diterima Mahkamah pada tanggal 16 Januari 2024. Presiden juga telah menyerahkan kesimpulan yang diterima Mahkamah pada tanggal 30 Januari 2024 [selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara];

**[3.11]** Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih lanjut dalil permohonan Pemohon *a quo*, Mahkamah terlebih dahulu akan mempertimbangkan permohonan Pemohon berkaitan dengan ketentuan Pasal 60 ayat (2) UU MK dan Pasal 78 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 2/2021), sehingga terhadap norma *a quo* dapat dimohonkan pengujian kembali.

Pasal 60 UU MK menyatakan:

- (1) Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda.

Pasal 78 PMK 2/2021 menyatakan:

- (1) Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam UU yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda atau terdapat alasan permohonan yang berbeda.

Bahwa setelah Mahkamah mencermati secara saksama, ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 pernah diajukan pengujiannya dan telah diputus dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 29 September 2016 dengan amar putusan antara lain, “Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian: (1) Pasal 82



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sepanjang anak kalimat “Pasal 159” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Selanjutnya, pengujian Pasal 82 UU 2/2004 pun juga diajukan kembali namun perkara *a quo* ditarik kembali dan terhadap permohonan penarikan kembali tersebut ditetapkan beralasan menurut hukum oleh Mahkamah melalui Ketetapan Mahkamah Konstitusi Nomor 116/PUU-XIII/2015 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 4 November 2015, dengan amar ketetapan antara lain, “Mengabulkan penarikan kembali permohonan Pemohon”.

Bahwa berkenaan dengan Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang menguji Pasal 82 UU 2/2004 sebelum berlakunya UU 6/2023, menggunakan dasar pengujian Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Namun, permohonan Pemohon menguji Pasal 82 UU 2/2004 setelah berlakunya UU 6/2023 yang menggunakan dasar pengujian adalah Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Lebih lanjut, berkenaan dengan alasan konstitusional yang digunakan dalam Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015 adalah pemberian batasan waktu dalam rangka upaya untuk mendapatkan upah dan segala pembayaran yang timbul dari akibat berakhirnya hubungan kerja merupakan satu kesatuan yang tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun dalam rangka menjamin, melindungi dan memberikan kepastian hukum. Sedangkan, alasan konstitusional dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 82 UU 2/2004 telah kehilangan objek sehingga menimbulkan ketidakjelasan dan multitafsir terhadap gugatan PHK dimaksud.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat perbedaan dalam hal alasan konstitusional yang digunakan dalam permohonan Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015 dan permohonan *a quo*. Oleh karena itu, terlepas secara substansial permohonan Pemohon beralasan menurut hukum atau tidak, berdasarkan ketentuan Pasal 60 ayat (2) UU MK dan Pasal 78 ayat (2) PMK 2/2021, permohonan *a quo* dapat diajukan kembali. Sementara itu, terkait dengan Pasal 97 UU 2/2004, Mahkamah menilai tidak ada relevansinya untuk mengaitkan dengan ketentuan Pasal 60 ayat (2) UU MK dan Pasal 78 ayat (2) PMK 2/2021 karena terhadap norma *a quo* belum pernah dilakukan pengujian di Mahkamah.

**[3.12]** Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Pemohon, Keterangan DPR, Keterangan Presiden, Keterangan Saksi dan Ahli Pemohon, serta bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh Pemohon, sebagaimana dimuat dalam bagian Duduk Perkara, Mahkamah selanjutnya mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon;

**[3.13]** Menimbang bahwa terkait dengan dalil-dalil yang diajukan oleh Pemohon, terdapat dua isu konstitusional yang harus dijawab oleh Mahkamah yaitu:

1. Apakah benar norma Pasal 82 UU 2/2004 telah kehilangan objek atau rujukannya sehingga bertentangan dengan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
2. Apakah benar frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam norma Pasal 97 UU 2/2004 bertentangan dengan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, apabila tidak dimaknai “putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu”.

**[3.14]** Menimbang bahwa berkenaan dengan dalil Pemohon angka 1 Paragraf **[3.13]** yang mempersoalkan norma Pasal 82 UU 2/2004 telah kehilangan objek karena rujukannya sudah tidak ada lagi, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

**[3.14.1]** Bahwa Pasal 82 UU 2/2004 mengatur mengenai daluarsa gugatan oleh pekerja/buruh yang disebabkan karena PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 yaitu 1 (satu) tahun sejak keputusan PHK tersebut diberitahukan oleh pihak pengusaha kepada pekerja atau diterimanya pemberitahuan keputusan PHK kepada pekerja. Artinya, rujukan daluarsa gugatan yang diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004 dikaitkan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003. Dalam kaitan ini, Pasal 159 UU 13/2003 menyatakan, “Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan

hubungan industrial.” Apabila dicermati secara saksama norma Pasal 159 UU 13/2003 merujuk pada norma Pasal 158 UU 13/2003 yang menentukan batasan terhadap keputusan PHK yang dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial terbatas pada keputusan PHK yang disebabkan atau dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat (vide Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003). Terkait dengan norma Pasal 158 UU 13/2003, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang diucapkan dalam sidang pleno yang terbuka untuk umum pada tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah telah menyatakan dalam amar putusan bahwa Pasal 158 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945. Dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, Mahkamah menegaskan bahwa:

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 imparial, 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 mencampurkan proses

perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya;

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum tersebut di atas, Mahkamah telah menjatuhkan putusan yang pada pokoknya menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Pertimbangan hukum tersebut kemudian dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015 yang menguji Pasal 82 UU 2/2004 yang mengatur mengenai Pasal 159 UU 13/2003 di mana norma tersebut juga mengatur Pasal 158 UU 13/2003 yang pada pokoknya menyatakan pertimbangan hukum sebagaimana tercantum dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 UU 2/2004 [vide Paragraf **[3.13]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015]. Selain Pasal 158 dan Pasal 159 UU 13/2003 telah dinyatakan bertentangan dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, dengan berlakunya UU 6/2023 keberadaan Pasal 158 dan Pasal 159 UU 13/2003 juga telah dihapus dengan UU 6/2023 [vide Pasal 81 angka 50 dan angka 51 UU 6/2023]. Dengan demikian, Pasal 158 dan Pasal 159 UU 13/2003 sudah tidak berlaku lagi.

**[3.14.2]** Bahwa lebih lanjut berkenaan dengan keberadaan Pasal 171 UU 13/2003 yang juga dijadikan rujukan oleh Pasal 82 UU 2/2004, menyatakan selengkapnya, “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”. Pasal 171 selain merujuk pada Pasal 158 ayat (1) dan merujuk pula pada Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU 13/2003. Dikarenakan Pasal 158 sudah tidak berlaku lagi sebagaimana pertimbangan hukum di atas, maka Mahkamah akan mempertimbangkan lebih lanjut keberadaan Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU 13/2003 yang mengatur jenis PHK yang dapat diajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial yaitu PHK yang disebabkan atau dengan alasan pekerja ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas

pengaduan pengusaha dan masih menjalani proses perkara pidana lebih dari 6 (enam) bulan (vide Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003), dan PHK yang disebabkan atau dengan alasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri (vide Pasal 162 UU 13/2003).

Bahwa berkenaan dengan norma Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU 13/2003, Mahkamah telah memberikan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 14 November 2011, dalam Sub-paragraf **[3.14.4]** dan Sub-paragraf **[3.14.5]**, sebagai berikut:

**[3.14.4]** ..... 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 hubungannya";

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]** ... 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;

Selain pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010, terhadap Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003 juga telah dipertimbangkan oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU-XI/2013 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 7 Mei 2014, pada Paragraf **[3.17]** dan Paragraf **[3.18]**, menyatakan sebagai berikut:

**[3.17]** Menimbang bahwa pertimbangan Mahkamah khusus mengenai Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 tersebut, meskipun para Pemohon mengajukan dasar pengujian yang berbeda, namun karena substansi konstitusionalitasnya adalah sama maka pertimbangan tersebut *mutatis mutandis* menjadi pertimbangan Mahkamah pula dalam putusan *a quo*, dengan tanpa harus mempertimbangkan dasar-dasar konstitusionalitas yang menurut para Pemohon dianggap berbeda;

**[3.18]** Menimbang bahwa permohonan pengujian konstitusionalitas Pasal 160 ayat (7) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*" dan Pasal 162 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, "*Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*", menurut Mahkamah ketentuan tersebut merupakan ketentuan lebih lanjut dari pasal yang bersangkutan dan selain itu sejalan pula dengan ketentuan Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 ayat (1) UU 13/2003 yang dinyatakan tidak beralasan menurut hukum, sehingga permohonan *a quo* pun dinyatakan tidak beralasan menurut hukum;

Bahwa berdasarkan kutipan pertimbangan hukum kedua Putusan di atas, Pasal 160 UU 13/2003 secara keseluruhan telah memberikan pengaturan yang memberikan kepastian usaha baik bagi pengusaha maupun pihak lain. Selain itu, norma tersebut juga telah menjaga keseimbangan antara hak-hak pekerja juga hak-hak pengusaha, dan juga menjamin rehabilitasi nama baik untuk dikembalikan kepada posisi semula bagi pekerja yang dinyatakan tidak bersalah. Kemudian, terhadap Pasal 162 UU 13/2003 yang mengatur mengenai PHK karena permintaan pekerja sendiri sudah memberikan kepastian hukum serta memperlakukan pekerja dengan adil dan layak dalam hubungan kerja di mana pekerja yang di-PHK karena

mengundurkan diri atas kemauan sendiri diberikan uang penggantian hak yang besarnya ditentukan oleh Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003. Selanjutnya, Mahkamah menyatakan pada pokoknya kedua pasal tersebut tidak bertentangan dengan UUD 1945. Oleh karenanya, keberadaan Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 dalam Pasal 171 UU 13/2003 pun tetap berlaku sepanjang tidak dihapus atau diubah dengan peraturan perundang-undangan lain.

**[3.14.3]** Bahwa pembentuk undang-undang dengan mendasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015, yang ditindaklanjuti dengan menghapus keberlakuan Pasal 162 dengan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023. Termasuk, Pasal 171 UU 13/2003 juga dihapus oleh Pasal 81 angka 63 UU 6/2023. Dengan demikian, pengaturan PHK yang dapat diajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU 2/2004 yang merujuk pada Pasal 159 dan dalam Pasal 171 UU 13/2003 sepanjang rujukannya telah dihapus oleh UU 6/2023 tidak berlaku lagi. Persoalannya adalah bagaimana dengan norma Pasal 160 ayat (3) UU 13/2003 yang tidak dihapus oleh UU 6/2023 apakah juga tidak berlaku sebab bersamaan dengan dihapusnya Pasal 171 UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 63 UU 13/2003, Pasal 160 UU 13/2003, yang ayat (3)-nya dijadikan rujukan dalam Pasal 171 UU 13/2003 justru direvisi dengan menguatkan materinya dalam UU 6/2023. Pasal 160 UU 6/2023 selengkapnya menyatakan:

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
  - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
  - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;
  - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) 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 pada ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan Pekerja/Buruh

dinyatakan tidak bersalah, Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.

- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan

Berdasarkan fakta hukum tersebut, telah ternyata Pasal 160 yang terdiri dari 5 ayat, yang ayat (3)-nya masih tetap ada dan substansinya sama dengan sebelum diubah dengan UU 6/2023 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 pada ayat (1)”. Dengan demikian, pengaturan daluarsa dalam Pasal 82 UU 2/2004 tidak dapat dikatakan tidak berlaku seluruhnya karena dihapuskannya Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003 oleh UU 6/2023. Sebab, objek yang dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial masih menyisakan persoalan alasan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 160 ayat (3) yang telah direvisi dengan UU 6/2023, sehingga terhadap norma Pasal 82 UU 2/2004 masih dibutuhkan substansinya untuk mengakomodir batas waktu daluarsa mengajukan gugatan akibat adanya PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak lebih dari 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

**[3.14.5]** Bahwa lebih lanjut dihapusnya Pasal 171 UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 adalah untuk menghilangkan adanya pengaturan daluarsa dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 2/2004, sehingga pembentuk UU 6/2023 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 menghapus Pasal 171 UU 13/2003 karena substansinya juga mengatur daluarsa mengajukan gugatan, bahwa, “... pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”. Dengan dihapuskannya norma Pasal 171 UU 13/2003 sandaran hukum daluarsa mengajukan gugatan keputusan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial hanya yang terdapat dalam ketentuan Pasal 82 UU 2/2004. Namun demikian, penghapusan Pasal 171 UU 13/2003 tidak serta merta menjadikan daluarsa pengajuan gugatan keputusan PHK menjadi tidak berlaku seluruhnya. Hal ini sejalan dengan keterangan Presiden yang disampaikan dalam persidangan tanggal 27 November 2023 bahwa penghapusan Pasal 171 UU 13/2003 tidak dimaksudkan meniadakan keberlakuan mengenai daluarsa



pengajuan gugatan terhadap keputusan PHK kepada Pengadilan Hubungan Industrial tetapi juga dimaksudkan agar tidak terjadi dualisme pengaturan terkait norma batasan daluarsa pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

**[3.14.6]** Bahwa dalam kaitan dengan daluarsa 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan PHK dari pihak pengusaha telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang pada pokoknya menyatakan:

“...Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun dalam Pasal 171 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;” [vide Sub Paragraf **[3.14.6]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan Paragraf **[3.14]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015]

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah masih tetap dalam pendiriannya bahwa daluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti.

Dengan demikian, untuk menjamin kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, keberlakuan Pasal 82 UU 2/2004 serta dengan mengingat tidak adanya ketentuan lain yang mengatur mengenai batas waktu daluarsa mengajukan gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka penting bagi Mahkamah untuk menegaskan dalam amar putusan *a quo* bahwa norma Pasal 82 UU 2/2004 yang menyatakan “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”, bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”. Oleh karena

permohonan *a quo* dikabulkan tidak sebagaimana yang dimohonkan oleh Pemohon maka permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

**[3.14]** Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, oleh karena UU 2/2004 memiliki keterkaitan dengan berbagai undang-undang di bidang ketenagakerjaan, khususnya UU 13/2003 dan UU 6/2023 serta sejumlah Putusan Mahkamah Konstitusi maka untuk menciptakan harmonisasi antar undang-undang dan menindaklanjuti sejumlah Putusan Mahkamah Konstitusi, pembentuk undang-undang perlu segera melakukan peninjauan terhadap UU 2/2004. Hal ini sejalan dengan maksud Pasal 95A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan [UU 13/2022]. Dalam hal ini, hasil peninjauan tersebut akan menjadi bahan untuk mengusulkan perubahan UU 2/2004 dalam Prolegnas [vide Pasal 95A ayat (5) UU 13/2022]. Penegasan ini diperlukan, antara lain sejalan dengan keterangan DPR yang menyatakan, "RUU tentang perubahan atas UU 2/2004 sudah masuk menjadi Program Legislasi Nasional sejak periode 2015-2019, dan masuk kembali dalam daftar Prolegnas *long list* 2020-2024 sebagai usulan DPR. Namun, hingga kini RUU perubahan UU 2/2004 tersebut belum menjadi prioritas sehingga belum dibahas oleh AKD terkait" [vide Keterangan DPR yang diterima Mahkamah pada tanggal 30 Januari 2024, pada halaman 13].

**[3.15]** Menimbang bahwa selanjutnya Pemohon mendalilkan frasa "putusan Pengadilan Hubungan Industrial" pada Pasal 97 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD 1945 jika tidak dimaknai "putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu". Pemohon beralasan frasa "putusan Pengadilan Hubungan Industrial" pada Pasal 97 UU 2/2004 tidak memberikan kepastian hukum karena seringkali dalam amar putusan terhadap gugatan perselisihan hubungan industrial tidak menyebutkan pihak yang dituju untuk menerima biaya perkara apabila Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian atau seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial yang nilainya sekurang-kurangnya Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih. Terhadap dalil Pemohon *a quo*, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

Bahwa UU 2/2004 telah mengatur Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum dan hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali diatur secara khusus dalam UU 2/2004 [vide Pasal 55 dan Pasal 57 UU 2/2004]. Oleh karena itu, terkait dengan biaya perkara, Pasal 58 UU 2/2004 mengatur bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah). Sehingga, dengan mendasarkan pada Pasal 57 UU 2/2004 maka terhadap biaya perkara yang nilai gugatannya di atas Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) diberlakukan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum sebagaimana diatur dalam Lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya (PP 5/2019).

Bahwa biaya perkara atau biaya proses penyelesaian perkara merupakan biaya yang dipergunakan untuk proses penyelesaian perkara dan dibebankan kepada pihak atau para pihak yang berperkara [vide Pasal 81A ayat (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (UU 3/2009)]. Kemudian besaran panjar biaya proses penyelesaian perkara ditetapkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku [vide Pasal 2 ayat (3) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2012 tentang Biaya Proses Penyelesaian Perkara Dan Pengelolaannya Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya (Perma 3/2012)]. Biaya proses penyelesaian perkara tersebut digunakan untuk membiayai kegiatan yang berkaitan dengan proses penyelesaian perkara dan pendukung lainnya, antara lain materai, leges, alat tulis kantor, penggandaan berkas perkara, penggandaan salinan putusan, pengiriman salinan putusan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan proses penyelesaian perkara [vide Pasal 5 Perma 3/2012]. Sisa dari biaya perkara atau biaya proses penyelesaian perkara yang dibayarkan oleh pihak yang berperkara dan tidak diambil oleh para pihak lebih dari 6 (enam) bulan sejak pihak yang bersangkutan diberitahukan secara resmi tidak diambil

merupakan bagian dari Penerimaan Negara Bukan Pajak sebagaimana diatur dalam PP 5/2019, sehingga terhadap sisa biaya perkara tersebut harus disetor ke kas negara.

Sementara itu, terkait dengan yang dimintakan Pemohon agar frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004 dimaknai “putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu”, dikarenakan seringkali dalam amar putusan terhadap gugatan perselisihan hubungan industrial tidak disebutkan pihak yang dituju untuk menerima biaya perkara apabila Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian atau seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial, termasuk pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Mahkamah, persoalan yang dimaksud oleh Pemohon sesungguhnya berkaitan dengan amar putusan dari lembaga pengadilan dan bukanlah merupakan kewenangan Mahkamah untuk menilainya. Sebab, panjar biaya perkara yang dibayarkan oleh Penggugat sesungguhnya digunakan untuk pembiayaan proses penyelesaian perkara bukan dimaksudkan sebagai biaya yang disetor ke kas negara sebagai penerimaan negara bukan pajak, kecuali jika terdapat sisa dari pembiayaan proses penyelesaian perkara dikembalikan kepada Penggugat. Oleh karena itu, tidak ada relevansinya untuk melibatkan pihak lain sebagaimana yang didalilkan Pemohon. Terlebih, terhadap gugatan yang dikabulkan, biaya yang dikeluarkan Penggugat akan dikembalikan dari hasil eksekusi yang dibayarkan oleh pihak Tergugat sepanjang hal tersebut ditegaskan dalam amar putusan dan pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan pasca eksekusi putusan. Terlebih lagi, persoalan yang didalilkan Pemohon merupakan implementasi norma. Dengan demikian, menurut Mahkamah, dalil Pemohon yang menyatakan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004 inkonstitusional jika tidak dimaknai “putusan Pengadilan Hubungan Industrial selain menghukum pihak yang kalah untuk membayar biaya perkara wajib pula untuk menetapkan pihak lainnya yang menerima pembayaran biaya perkara sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu” adalah dalil yang tidak beralasan menurut hukum.

**[3.16]** Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, telah ternyata ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 menimbulkan ketidakpastian hukum sebagaimana yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, sehingga dalil Pemohon berkenaan dengan Pasal 82 UU 2/2004 beralasan menurut hukum untuk sebagian tidak sebagaimana yang dimohonkan Pemohon. Sedangkan, terhadap frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam norma Pasal 97 UU 2/2004 telah memberikan kepastian hukum, tidak sebagaimana yang didalilkan oleh Pemohon yang menyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, sehingga dalil Pemohon berkenaan dengan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam norma Pasal 97 UU 2/2004 adalah tidak beralasan menurut hukum.

**[3.17]** Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain dan selebihnya tidak dipertimbangkan lebih lanjut karena dinilai tidak ada relevansinya.

#### **4. KONKLUSI**

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

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan Pemohon;
- [4.2]** Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), 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:**

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian.
2. Menyatakan 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) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha".
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Anwar Usman, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Ridwan Masyur, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Senin**, tanggal **dua puluh enam**, bulan **Februari**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh sembilan**, bulan **Februari**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, selesai diucapkan **pukul 12.13 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Anwar Usman, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Ridwan Masyur, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Dian Chusnul Chatimah sebagai Panitera Pengganti, serta

dihadiri oleh Pemohon dan/atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

**KETUA,**

**ttd.**

**Suhartoyo**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

**ttd.**

**Saldi Isra**

**ttd.**

**Enny Nurbaningsih**

**ttd.**

**Anwar Usman**

**ttd.**

**Arief Hidayat**

**ttd.**

**Daniel Yusmic P. Foekh**

**ttd.**

**M. Guntur Hamzah**

**ttd.**

**Ridwan Masyur**

**ttd.**

**Arsul Sani**

**PANITERA PENGGANTI,**

**ttd.**

**Dian Chusnul Chatimah**



Panitera  
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001  
*Digital Signature*

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110  
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177  
Email: office@mkri.id