

DITERIMA DARI	Pemohon
Hari	: Selasa
Tanggal	: 08 Agustus 2023
Jam	: 10:20 WIB

Jakarta, 8-8-2023

Kepada Yth.,

Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Jl. Medan Merdeka Barat, No. 6

Jakarta Pusat

Hal : **Permohonan Pengujian Materiil Pasal 82 dan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.**

Dengan segala hormat,

Perkenankan, yang bertanda tangan di bawah ini adalah **Muhammad Hafidz**, Karyawan Swasta, berkewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Raya Tanjung Barat, No. 81, Rt.002, Rw.004, Kel. Tanjung Barat, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, e-mail: banghafidz@gmail.com, untuk selanjutnya disebut sebagai **Pemohon**.

Bersama ini, Pemohon hendak mengajukan Permohonan Pengujian Materiil Pasal 82 dan 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, selanjutnya disebut UU 2/2004), terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dengan alasan-alasan 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 konstusionalitas 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 konstusionalnya 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 Cara 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 dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yakni **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.

4. Bahwa Pemohon berpotensi akan dirugikan oleh berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004, apabila Pemohon mengalami pemutusan hubungan kerja dengan penjelasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa sebagai pekerja yang masih aktif bekerja, Pemohon akan dimungkinkan mengalami pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan-alasan yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, huruf k dan huruf l 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), diantaranya mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri, melakukan pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, atau ditahan pihak yang berwajib;
 - b. Bahwa dalam 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), mengatur alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang serupa dengan Pasal 36 huruf i, huruf k dan huruf l PP 35/2021 yaitu mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri, melakukan pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, atau ditahan pihak berwajib, yang pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerjanya hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja;

- c. Bahwa dengan demikian, apabila Pemohon mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri, melakukan pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, 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.**
5. Bahwa Pemohon berpotensi akan dirugikan oleh berlakunya frasa "putusan Pengadilan Hubungan Industrial" pada Pasal 97 UU 2/2004, apabila gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan Pemohon dikabulkan namun dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak memuat kewajiban pihak yang kalah untuk kepada siapa membayar biaya perkara yang panjar biayanya telah dibayarkan terlebih dahulu, dengan penjelasan sebagai berikut:
- a. Bahwa Pemohon untuk mendapatkan hak-haknya yang telah dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, memiliki hak untuk dapat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial setelah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi gagal;
- b. Bahwa dengan masa kerja Pemohon yang setidaknya telah memiliki masa kerja kurang lebih hampir 9 (sembilan) tahun dengan upah sebesar Rp25.403.800,00 (dua puluh lima juta empat ratus tiga ribu delapan ratus rupiah) perbulan. Sehingga, apabila Pemohon memperhitungkan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan masa kerja dan besaran upah tersebut, maka Pemohon berhak mendapatkan uang pesangon, beserta uang penghargaan masa kerja sebesar Rp330.249.400,00 (tiga ratus tiga puluh juta dua ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus rupiah);

- c. 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). Atas ketentuan tersebut, maka apabila Pemohon hendak mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan nilai gugatan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp330.249.400,00 (tiga ratus tiga puluh juta dua ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus rupiah), ternyata Pemohon akan dikenakan biaya perkara yang besarnya telah ditetapkan oleh Pengadilan sebagai panjar biaya perkara;
- d. Bahwa setelah Pemohon membayar panjar biaya perkara, kemudian terhadap gugatan Pemohon lalu oleh Pengadilan Hubungan Industrial dijatuhkan putusan yang mengabulkan gugatan Pemohon dan menetapkan kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak Pemohon, sehingga pengusaha berada pada pihak yang kalah dan dihukum untuk membayar biaya perkara karena nilai gugatannya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah);
- e. Bahwa setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap dan pengusaha bersedia secara sukarela melaksanakannya, akan tetapi yang dilaksanakan hanyalah membayar hak-hak Pemohon berupa uang kompensasi pemutusan hubungan kerja. Padahal, pengusaha 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. Hal demikian semata-mata, hanya karena amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang salah satunya sebagaimana tercantum dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst tanggal 26 Nopember 2018, berbunyi: "Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp416.000,00 (empat ratus enam belas ribu rupiah)", tanpa menunjuk kepada siapa Tergugat membayar biaya perkara dimaksud;

- f. Bahwa dengan demikian, apabila **Pemohon menggunakan haknya untuk mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial dan membayar panjar biaya perkara, kemudian gugatan tersebut dikabulkan maka Pemohon yang kedudukannya sebagai Penggugat akan kehilangan panjar biaya perkara yang telah dibayarkan pada saat gugatan didaftarkan akibat kewajiban yang harus dilakukan sebagaimana telah ditetapkan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak menyebutkan pihak yang menerima pembayaran biaya perkara dimaksud.**
6. Bahwa apabila permohonan Pemohon dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka kerugian konstitusional Pemohon berupa hilangnya jaminan dan kepastian hukum yang diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dalam hal pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan pelaksanaan kewajiban yang harus diterima diantaranya pengembalian panjar biaya perkara sesuai putusan Pengadilan Hubungan Industrial, tidak lagi atau tidak akan dialami oleh Pemohon.
7. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka 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

Pasal 82 UU 2/2004 Telah Kehilangan Objek Dan Menimbulkan Ketidakpastian Hukum

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 dihadapan hukum.

3. Bahwa muatan materi dalam Pasal 82 UU 2/2004, setidaknya 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.

4. 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.

5. 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.
6. 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.
7. Bahwa terhadap Pasal 159 UU 13/2003 sebagai pasal rujukan dalam Pasal 82 UU 2/2004, telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 bertanggal 28 Oktober 2004 dan diperkuat dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 bertanggal 14 November 2011 dan Putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015 bertanggal 29 September 2016.
8. 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 2002 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841, selanjutnya disebut UU 6/2023).
9. Bahwa peniadaan pengaturan daluarsanya sebuah gugatan perselisihan hubungan industrial oleh pembentuk undang-undang, juga dapat terlihat dari tidak adanya pengaturan daluarsa dalam PP 35/2021 sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja. Padahal Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU 13/2003 masih diatur dalam Pasal 81 angka 45 dan angka 52 Lampiran UU 6/2023, serta Pasal 36 huruf i dan huruf e PP 35/2021.

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 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. Dengan demikian, kepastian hukum dapat dikatakan sebagai perangkat hukum yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.
12. 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**.

**Frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” pada Pasal 97 UU 2/2004
Belum Memberikan Kepastian Hukum**

13. 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.

14. 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.

15. 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.
16. Bahwa lazimnya suatu putusan pengadilan, khususnya Pengadilan Hubungan Industrial yang mengabulkan sebagian atau seluruhnya gugatan perselisihan hubungan industrial, 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 juga dalam amar putusannya menetapkan sejumlah biaya perkara yang dibebankan kepada pihak yang kalah.
17. 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).
18. Bahwa pada dasarnya, 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.
19. Bahwa dengan merujuk pada Pasal 58 UU 2/2004, maka sesungguhnya pembentuk undang-undang mengatur syarat kekhususan pengajuan gugatan secara cuma-cuma (*prodeco*) di Pengadilan Hubungan Industrial 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, yang dalam kelaziman putusan Pengadilan Hubungan Industrial dinyatakan: "**Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar**".

20. Bahwa selanjutnya, apabila gugatan perselisihan hubungan industrial sekurang-kurangnya Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih, maka ketentuan 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, yang besarnya ditetapkan oleh Ketua Pengadilan masing-masing.
21. Bahwa 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, yang dalam kelaziman putusan Pengadilan Hubungan Industrial dinyatakan: "**Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar**".
22. 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 diantaranya adalah putusan pengadilan.

23. 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.

Demikian permohonan pengujian materiil ini Pemohon ajukan, dengan iringan ucapan terima kasih.

Hormat Pemohon,



Muhammad Hafidz