

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP
PERLINDUNGAN HAK BURUH DALAM
PENYELESAIAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (KASUS PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
114/PUU-XIII/2015)¹**

Oleh :

Michelle Magriet Telwe²

J. Ronald Mawuntu³

Friend H. Anis⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian hubungan industrial kasus putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 144/PUU-XIII/2015 dan untuk mengetahui pengaturan hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial akibat PHK dengan adanya Putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial kasus putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 harus tetap mengikuti tahapan bipartit, tripartit dan PHI dengan memperjelas regulasi baru yang mengatur secara tegas dan konstitusional perlindungan terhadap hak buruh serta jaminan kepastian hukum terkait pembatasan waktu gugatan. 2. Pengaturan hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial akibat PHK dengan adanya Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 memperkuat perlindungan hak buruh dengan menegaskan bahwa pengaturan batas waktu gugatan PHK harus jelas, adil dan tidak bertentangan dengan UUD 1945. Batas waktu 1 tahun yang diatur sebelumnya menjadi tidak relevan dan tidak berlaku untuk kasus PHK tertentu sehingga perlu adanya pembentukan aturan baru yang memberikan kepastian hukum bagi buruh dan pengusaha.

Kata Kunci : *penyelesaian hubungan industrial*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan terhadap hak buruh merupakan aspek yang sangat penting dalam hukum ketenagakerjaan, terutama dalam konteks hubungan industrial yang sering melibatkan konflik antara pengusaha dan pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja di

Indonesia diatur dalam Pancasila dan UUD 1945 yang menjamin hubungan industrial antara pekerja, pelaku usaha dan pemerintah. Dalam hal ini, perlindungan hak buruh menjadi jaminan bagi setiap warga negara Indonesia untuk mendapat perlindungan hukum tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin bahwa hak-hak konstitusional warga negara menjadi hak utama yang perlu diwujudkan oleh negara. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya pada Pasal 28d ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” hal ini berkaitan dengan hak warga negara dalam bidang ketenagakerjaan.⁵

Salah satu wujud implementasi kewajiban negara yaitu memperhatikan hak-hak tenaga kerja atau buruh serta mekanisme prosedural pemutusan hubungan kerja yang benar dan transparan agar dapat memenuhi hak-hak yang sama. Mekanisme prosedur tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan industrial adalah hubungan yang terbentuk antara pekerja dan pengusaha dalam menjalankan kegiatan produksi. Hubungan ini mencakup aspek hukum dan normatif, terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.⁶

Dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha perlu memahami akan hak-hak dasar dan kewajibannya yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga menghindari konflik yang menjadi kesenjangan antara pemenuhan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Berkaitan antara hubungan pekerja dan pengusaha masing-masing harus mengetahui hak dan kewajiban melalui peraturan perundangundangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010225

³ Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁵ Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. p.56

⁶ *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. 2004. Cet. 1. Jakarta: Grafika.

mauapun pekerja.⁷

Gambaran umum perlindungan hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial dapat dikaji mendalam lewat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 berkaitan dengan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁸

Salah satu instrumen utama dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Salah satu putusan penting yang membahas mengenai hal ini adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang berkenaan dengan perlindungan hak buruh dalam konteks hubungan industrial.

Putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015 berawal dari permohonan uji materiil yang diajukan oleh Serikat Pekerja kepada Mahkamah Konstitusi terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permohonan ini mengajukan isu tentang hak buruh dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama mengenai perlindungan terhadap hak-hak mereka jika terjadi PHK yang tidak sah atau tidak adil. Serikat pekerja berargumen bahwa beberapa ketentuan dalam undang-undangan tersebut bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi yang menjamin hak-hak pekerja, khususnya mengenai hak atas pekerjaan dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Pokok permasalahan dalam kasus ini adalah bagaimana hukum Indonesia mengatur perlindungan hak buruh, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja, yang dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja yang tidak memiliki kekuatan hukum yang setara dengan pengusaha. Beberapa hal yang menjadi sorotan dalam kasus ini adalah:

1. Kewajiban pengusaha untuk memberikan ganti rugi jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.
2. Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial yang melibatkan buruh dan pengusaha.

3. Perlindungan terhadap hak-hak buruh untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan bebas dari diskriminasi atau PHK sepihak.

Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015 memberikan keputusan yang sangat penting terkait dengan hak-hak buruh dalam hubungan industrial. Beberapa pertimbangan utama Mahkamah Konstitusi dalam putusan ini antara lain:

1. Kepentingan Konstitusional Buruh, adanya penekanan bahwa buruh sebagai pihak yang terdampak oleh ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan memiliki hak konstitusional untuk mendapatkan perlindungan hukum mencakup hak atas perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa alasan yang jelas.
2. Ketidakpastian Hukum, beberapa ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang penyelesaian hubungan industrial bersifat multitafsir sehingga menyebabkan ketidakpastian hukum bagi buruh. Keadaan ini berpotensi merungikan hak-hak buruh dalam proses penyelesaian perselisihan.
3. Prinsip Keadilan, putusan ini menegaskan pentingnya prinsip keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini setiap buruh berhak mendapatkan proses yang adil dan transparan berkaitan dengan hak untuk mengajukan keberatan atas PHK.
4. Keterkaitan hukum dan keadilan sosial, pentingnya hukum dan keadilan sosial yang mencerminkan nilai-nilai keadilan dalam memberikan perlindungan bagi buruh.
5. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah cukup memberikan perlindungan kepada buruh, namun perlu adanya penegasan lebih lanjut mengenai hak buruh dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial.
6. Mahkamah juga memperkuat prinsip bahwa hak atas pekerjaan adalah bagian dari hak konstitusional yang harus dilindungi oleh negara, sehingga apabila terjadi PHK yang tidak sah atau tidak adil, buruh berhak mendapatkan ganti rugi atau pemulihan hak-haknya.
7. Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi juga menekankan pentingnya mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang melibatkan ketiga pihak: pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

⁷ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2004. Cet. 1. Jakarta: Grafika.

⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015. Pengujian UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan & UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/114_PUU-XIII_2015.pdf. diakses 28 Februari 2025.

Penyelesaian ini harus dilakukan secara adil dan seimbang untuk menjaga keadilan sosial.

Keadaan tersebut mengakibatkan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dikarenakan adanya beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan, dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.⁹

Berkaitan dengan alasan permohonan atas putusan mahkamah konstitusi sehubungan dengan Perlindungan Hak Buruh Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Study Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 maka perlu ditinjau kembali sehubungan dengan keputusan hubungan kerja.

Perlindungan terhadap buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya, hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain, membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.¹⁰

Dalam prakteknya seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Namun, terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja

bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan¹¹.

Undang-Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara pekerja dengan perusahaan, juga dijelaskan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun hak-hak karyawan meliputi alat keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), upah dengan jumlah minimal sesuai ketentuan upah minimum di daerah/provinsi (UMP). Ijin tidak hadir kerja yang dilegaliser untuk mendapat upah, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat ibadah, olah raga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.¹²

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian hubungan industrial study kasus putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 144/PUU-XIII/2015 ?
2. Bagaimana pengaturan hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial akibat PHK dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 ?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum yuridis normatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang dibacakan tanggal 29 September 2016 merupakan aspek dan perubahan penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Secara fundamental putusan ini mampu mengubah mekanisme dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) yang didasarkan pada kesalahan berat atau dugaan tindak pidana serta dampaknya terhadap proses penyelesaian

⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, Penjelasan bagian Umum, hal. 119.

¹⁰ Sinaga, Niru Anita. 2014. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id>. Diakses 6 Maret 2025

¹¹ *Penjelasan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*

¹² Rahmawati, dkk. 2024. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja (Studi Pada PT Citra Palu Minerals)*. Fakultas Hukum Universitas Tadulako. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 1 No.3 Oktober 2024, Hlm 155

perselisihan hubungan industrial (PPHI).

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 memiliki dampak signifikan terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dikarenakan kesalahan berat. Perlu diketahui bahwa sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi terkait Putusan 114/PUU-XIII/2015, Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan dugaan melakukan kesalahan berat tanpa adanya putusan pengadilan pidana yang memiliki kekuatan hukum tetap. Yang mana ketentuan ini seringkali menimbulkan masalah dalam praktiknya, di mana buruh pekerja kehilangan pekerjaannya secara sepihak tanpa proses hukum yang sesuai dan memadai, hanya berdasarkan dugaan atau laporan dari pihak pengusaha. Hal tersebut seringkali dirasa bertentangan dengan aspek prinsip negara hukum khususnya asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan hak atas proses hukum yang adil.

Berdasarkan akta penerimaan berkas permohonan Nomor 241/PAN.MK/2015 dalam catatan buku registrasi perkara konstitusi pada tanggal 10 September 2015 dengan Nomor 114/PUU-XIII/2015 memiliki substansi penting dalam putusan Mahkamah Konstitusi seperti telah dijelaskan sebelumnya, menyangkut inti putusan yaitu:

1. Pembatalan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Pembatalan ini menjadi dasar hukum bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak atas dasar kesalahan berat tanpa proses peradilan pidana yang inkrah telah dihapuskan.
2. Penegasan asas praduga tak bersalah. Putusan ini dengan tegas menyatakan dan menegaskan bahwa asas praduga tak bersalah dalam konteks pemutusan hubungan kerja berarti bahwa seorang buruh pekerja tidak dapat dianggap telah melakukan kesalahan berat apalagi tindak pidana sebelum ada putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap.
3. Kewajiban pengusaha yaitu menunggu putusan pidana yang inkrah. Apabila alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah

dugaan tindakan pidana yang dilakukan oleh buruh pekerja maka pengusaha wajib menunggu sampai adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Sehingga apabila masih dalam proses hukum pidana, status hubungan pekerja buruh tetap berjalan dan pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayar upah dengan batasan tertentu sesuai ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur pembayaran upah bagi pekerja yang ditahan.

4. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan apabila secara sah dan terbukti melalui proses hukum. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat atau kesalahan lain harus dapat didasarkan pada bukti yang sah dan dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).

5. Pasal 82 UU PPHI sebelumnya membatasi waktu pengujian gugatan oleh buruh pekerja atas PHK hanya dalam waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pengusaha,
6. Putusan Mahkamah Konstitusi 114/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang menyebutkan Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini karena Pasal tersebut telah dinyatakan inkonstitusional oleh Putusan Mahkamah Konstitusi sebelumnya yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

Putusan Mahkamah Konstitusi 114/PUU-XIII/2015 secara spesifik membatalkan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga dampaknya pada keseluruhan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Pada dasarnya putusan ini tidak menciptakan mekanisme baru, melainkan memperkuat dan memastikan kepatuhan terhadap mekanisme yang sudah ada di dalam UU PPHI, dengan menitik beratkan pada hak-hak pekerja dan asas hukum yang adil.

Mekanisme penyelesaian hubungan industrial pasca Putusan Mahkamah Konstitusi 114/PUU-XIII/2015 sebagai berikut:

1. Perundingan Bipartit

- a. Diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat antara buruh pekerja dan pengusaha
 - b. Jika tidak tercapai kesepakatan, perselisihan dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Perundingan Tripartit. Melibatkan mediator, konsiliator atau arbitrator dari instansi ketenagakerjaan jika bipartit gagal.
 3. Pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika mediasi, konsiliasi, atau arbitrase tidak berhasil, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI.

Berdasarkan pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja, maka implikasi terhadap putusan yaitu:

1. Kepastian hukum
Putusan Mahkamah Konstitusi ini menegaskan bahwa buruh pekerja tetap dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) ke pengadilan hubungan industrial (PHI) dalam waktu 1 tahun, tanpa terkait pada Pasal 159 UU Ketenagakerjaan yang sudah tidak berlaku.
2. Perlindungan hak pekerja
Dihapusnya rujukan pada Pasal 159 buruh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) tetap mendapatkan kepastian hukum untuk menuntut haknya ke pengadilan hubungan industrial (PHI).
3. Norma baru
Putusan Mahkamah Konstitusi ini menjadi acuan bagi pengadilan hubungan industrial dan pihak terkait dalam memproses gugatan PHK, serta memperjelas mekanisme penyelesaian hubungan industrial ke depannya.

Putusan Mahkamah Konstitusi 114/PUU-XIII/2015 memperkuat perlindungan hak buruh pekerja dalam mekanisme penyelesaian hubungan industrial, khususnya dalam hal pengajuan gugatan PHK ke PHI. Mekanisme ini tetap mengedepankan asas cepat, tepat, adil dan murah serta menegaskan akses keadilan bagi pekerja tanpa terhambat oleh norma yang sudah tidak berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 4316), sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003, disebut Undang-Undang Mahkamah Konstitusi

yang berbunyi:

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

1. Menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Memutus pembubaran partai politik
4. Memutuskan perselisihan tentang hasil pemilihan umum.

Objek permohonan pengujian adalah muatan materi ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas Undang-Undang *a quo* terhadap UUD 1945 dengan memberikan pengertian dan batasan kumulatif tentang hal-hal yang dimaksud sebagai kerugian hak konstitusional yang timbul karena berlakunya suatu Undang-Undang, yang dirumuskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 tertanggal 31 Mei 2005 *juncto* Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tertanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya yang menetapkan syarat diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya hak konstitusional pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Hak konstitusional tersebut dianggap oleh pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang yang diuji.
3. Kerugian konstitusional pemohon yang dimaksud bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran wajar dapat dipastikan akan terjadi.
4. Adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji
5. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak terjadi lagi.

Dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun UU PPHI merupakan hukum materiil dan formil di bidang hubungan

industrial, mengatur hak dan kewajiban serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur secara jelas pada ketentuan Pasal 150 hingga Pasal 172 UU Ketenagakerjaan yang dapat memberikan kejelasan terhadap alasan-alasan para pemohon terkait Putusan 114/PUU-XIII/2015 yaitu:

1. Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang menyangkut Pasal 159 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945
“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”.
2. Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang menyangkut Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 *“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, yang setelah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1)”*. Dalam hal ini pengaturan pembatasan waktu dengan alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 160 ayat (3) dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, telah tidak memberikan jaminan, perlindungan serta kepastian hukum, dan harus dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
3. Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang menyangkut Pasal 162 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945
Selain pengusaha, pekerja juga diberikan kewenangan untuk meminta atau tidak lagi melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dinyatakan *“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”*. Dalam hal ini Pasal 162 ayat (3) mengatur syarat pengunduran diri atas kemauan sendiri. Yang menyatakan *“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat (a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; (b) tidak terikat dalam ikatan dinas; (c) tetap*

melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai penunduran diri”.

Pengaturan pembatasan waktu dengan alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 162 dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, tidak memberikan jaminan, perlindungan serta kepastian hukum, dan harus dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945.

4. Pasal 171 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Mahkamah konstitusi telah menerbitkan Putusan Nomor 100/PUUX/2012 dengan pokok pertimbangan hukumnya yang menyatakan 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 diberikan oleh buruh sebagai prestasi harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai tegen prestasi. 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 perundangundangan. Oleh karenanya, menurut Mahkamah Pasal 96 UU Ketenagakerjaan terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945”.

5. Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum tetap
Dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI dinyatakan *“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 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”*. Ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, serta keberadaan Pasal 82 UU PPHI mempunyai makna dan muatan materi yang sama dengan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan,

maka alasan-alasan permohonan yang diajukan dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan secara mutatis mutandis menjadi alasan-alasan permohonan dalam pengujian.

Berdasarkan uraian alasan tersebut maka pembatasan waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai upaya hukum pekerja untuk mendapatkan upah dan segala pembayaran, yang timbul dari akibat hukum berakhirnya hubungan kerja atas pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI, harus dinyatakan bertentangan dengan UU 1954 dan tidak mempunyai kekuatan hukum tetap.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah mengatur hubungan antara serikat pekerja dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha. Dengan pengaturan ini diharapkan terjalinnya hubungan kerja harmonis dan tercipta kebebasan bekerja dan berusaha, yang akhirnya meningkatkan produksi nasional.¹³

Dalam mengupayakan hubungan industrial yang harmonis pemerintah telah membuat perundangan-undangan dan memberlakukan peraturan-peraturan dengan maksud agar segala bidang kehidupan yang berhubungan dengan masalah hubungan industrial dapat dilakukan secara tertib tanpa adanya unsur penekanan dan pemaksaan hak dari pihak manapun. Berkaitan dengan peran pemerintah, pemerintah bertugas melakukan pengawas-pengawas baik terhadap serikat pekerja maupun pengusahanya. Regulasi baru yang diupayakan pemerintah menekankan asas keseimbangan antara buruh dan pengusaha dalam penyelesaian sengketa, sehingga strategi buruh kini lebih fokus pada upaya penyelesaian yang adil dan saling menguntungkan, bukan hanya kemenangan sepihak. Buruh didorong untuk mengedepankan musyawarah mufakat dan *win-win solution* dalam proses bipartit dan tripartit.

B. Pengaturan Hak Buruh Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Akibat Phk Dengan Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015

Hukum ketenagakerjaan Indonesia menjadi aspek yang sangat krusial dalam pengaturan dan penyelesaian hubungan industrial akibat PHK. Tujuannya untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan antara hak buruh dan kepentingan pengusaha. Dasar hukum utama yang digunakan

sebagai acuan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kemudian diperkuat dan diubah oleh regulasi-regulasi lain, termasuk Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial serta beberapa putusan mahkamah konstitusi yang relevan.

Putusan mahkamah konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 memiliki dampak signifikan terhadap pengaturan hak buruh, khususnya dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Putusan ini pada dasarnya memberikan penegasan dan perluasan terhadap hak-hak buruh yang sebelumnya mungkin belum terakomodasi secara optimal.

Putusan ini lahir dari permohonan uji materiil terhadap beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Khususnya berkaitan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menjadi fokus utama permohonan adalah pada ketentuan yang mengatur syarat dan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) serta upaya hukum yang dapat dilakukan apabila terjadi perselisihan. Dalam hal ini, fokus putusan pada pengujian Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UU PPHI) berkaitan dengan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU ketenagakerjaan).

Sebelum adanya putusan ini Pasal 82 Undang-Undang PPHI mengatur bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial akibat PHK yang didasarkan pada Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki jangka waktu dalam pengajuan gugatan paling lama 1 tahun sejak diterimanya pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kemudian timbul masalah dikarenakan Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri yang sebelumnya telah dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

Pembatalan Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memberikan batasan bahwa pengusaha tidak bisa lagi secara langsung melakukan PHK dengan alasan kesalahan berat tanpa proses pembuktian di pengadilan. Tetapi Pasal 82 Undang-Undang yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) masih mengacu pada Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sudah tidak berlaku. Hal tersebut dapat menciptakan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan hak-hak buruh. Hal demikian memunculkan

¹³ Ibid. 2023. *Buku Penyelesaian Hubungan Industrial*. UNPRI Pres. Hlm. 25

pokokpokok penting yang di putusan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa anak kalimat Pasal 159 dalam Pasal 82 Undang-Undang PPHI bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dalam hal ini implementasinya dapat dilihat dari implikasi putusan yaitu:

1. Dihapusnya rujukan Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu dengan dibatalkannya kalimat Pasal 159 dari Pasal 82 Undang-Undang PPHI, gugatan PHK tersebut tidak lagi dapat dikaitkan secara spesifik dengan alasan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 159 yang tidak berlaku. Hal ini menjamin bahwa PHK harus melewati prosedur yang benar dan didasarkan pada alasan yang sah.
2. Kepastian hukum bagi buruh. Putusan ini memberikan kepastian hukum yang lebih jelas bagi buruh, yang mana proses PHK dapat dilakukan oleh pengusaha, tetapi harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui mediasi, konsiliasi, atau jika tidak tercapai kesepakatan, melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), maka buruh tidak akan kehilangan haknya karena di PHK atas alasan yang sebelumnya tercantum pada Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Perlindungan hak atas upah dan pesangon. Dalam putusan ini memastikan bahwa hak-hak buruh seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tetap harus diperjuangkan dan dipenuhi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sesuai proses hukum yang jelas dan adil.

Sehubungan dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), maka buruh memiliki hak-hak yang wajib dipenuhi oleh pengusaha yaitu:

1. Uang penggantian hak (UPH), meliputi sisa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk buruh dan keluarganya ke tempat mana buruh diterima bekerja dan juga hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Uang penggantian hak ini diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Uang pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada buruh sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK). Besaran

uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja buruh dan diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3. Uang penghargaan masa kerja (UPMK) diberikan kepada buruh yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas dan kontribusinya. Perhitungan UPMK juga diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) wajib diberitahukan pengusaha dan alasannya kepada buruh ataupun serikat pekerja dalam jangka waktu yang ditetapkan (14 hari kerja sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja).

Aspek prosedural dan jaminan kepastian hukum dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai fokus utama Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 dengan penekanannya pada beberapa hal yaitu:

1. Penghapusan rujukan Pasal 159 kaitannya dengan jangka waktu gugatan pemutusan hubungan kerja yang dilihat dari beberapa hal antara lain:
 - a) Sebelum putusan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UU PPHI) menyatakan bahwa gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang didasarkan pada Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan harus diajukan dalam waktu paling lama 1 tahun sejak diterimanya pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur PHK karena kesalahan berat.
 - b) Masalah Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, sehingga rujukan dalam Pasal 82 Undang-Undang PPHI menjadi tidak relevan dan menciptakan ketidakpastian hukum.
 - c) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa anak kalimat Pasal 159 dalam Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
 - d) Implikasi terhadap hak buruh antara lain:

- Keadilan prosedural lebih terjamin. Pemutusan hubungan kerja tidak lagi didasarkan pada “kesalahan berat” tanpa proses hukum yang memadai. Putusan ini memastikan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja terlepas dari alasannya harus melewati mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sah dan adil.
 - Akses ke pengadilan terbuka luas. Buruh tetap memiliki hak untuk mengajukan gugatan PHK ke pengadilan hubungan industrial (PHI), apabila perundingan bipartit dan mediasi ataupun konsiliasi tidak menghasilkan kesepakatan. Jangka waktu 1 tahun untuk mengajukan gugatan tetap berlaku untuk semua jenis gugatan pemutusan hubungan kerja, namun tanpa batasan yang mengacu pada kesalahan berat yang problematis.
 - Penguatan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Putusan ini memperkuat posisi buruh dari praktik pemutusan hubungan kerja sepihak hanya berdasarkan tuduhan kesalahan berat tanpa pembuktian. Hak buruh untuk membela diri dan membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak sah menjadi lebih terjamin.
2. Penekanan pada kewajiban memenuhi hak-hak material pemutusan hubungan kerja yang dimaksud antara lain:
- a) Walaupun putusan ini fokus pada aspek prosedural dengan dihapuskannya rujukan pada Pasal 159, kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak buruh (pesangon, UPMK, UPH) akibat pemutusan hubungan kerja menjadi semakin tidak dapat dihindari jika pemutusan hubungan kerja terbukti tidak sah atau tidak sesuai prosedur.
 - b) Hak buruh atas kompensasi pemutusan hubungan kerja (uang pesangon, UPMK, UPH) tetap secara rinci dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi ini memastikan bahwa perjuangan untuk mendapatkan hak-hak tersebut melalui jalur hukum tidak terhambat oleh rujukan pasal yang telah dibatalkan.
 - c) Pembuktian pemutusan hubungan kerja yang sah dilakukan sesuai dengan

ketentuan perundang-undangan dan menjadi penting bagi pengusaha. Apabila pengusaha tidak dapat membuktikan alasan pemutusan hubungan kerja secara sah di hadapan PHI, maka PHI dapat memutuskan pemutusan hubungan kerja batal demi hukum atau memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali buruh, di samping kewajiban membayar hak-hak pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 tidak mengubah substansi hak-hak buruh dalam bentuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang penggantian hak (UPH). Hak-hak tersebut tetap diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi putusan ini menjadi landasan hukum bagi buruh untuk memperjuangkan hak-hak tersebut melalui jalur pengadilan hubungan industrial dengan memastikan bahwa tidak ada lagi hambatan prosedural yang ambigu atau tidak jelas terkait pemutusan hubungan kerja karena dugaan “kesalahan berat” yang diatur dalam Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat memberikan kepastian hukum dan jaminan keadilan prosedural yang lebih besar bagi buruh dalam menghadapi dan menyikapi perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Pengaturan hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Pengaturan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum dan mekanisme penyelesaian jika terjadi perselisihan diantara buruh pekerja.

Pengaturan hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial terkait dengan jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:

1. Perselisihan hak
Terkait pelaksanaan hak normatif yang sudah diatur dalam pengaturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan
Menyakit pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang belum diatur.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)
Terkait dengan proses dan akibat PHK.
4. Perselisihan antar serikat buruh pekerja
Terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan

swasta maupun perusahaan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Pengaturan hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial menempatkan buruh pekerja dalam posisi terlindungi secara hukum, dengan tahapan penyelesaian yang jelas, sistematis dan mengedepankan musyawarah sebelum lanjut ke tahapan berikut dengan mengutamakan prinsip-prinsip yang berhubungan dengan penyelesaian perselisihan yaitu:

1. Mengedepankan musyawarah untuk mufakat
2. Memberikan akses keadilan dan perlindungan hukum bagi buruh sebagai pihak yang umumnya lebih lemah posisinya dibanding pengusaha
3. Menjamin hak buruh untuk menyelesaikan perselisihan secara berjenjang dan sistematis sesuai ketentuan perundang-undangan.

Hak buruh yang dilindungi selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki beberapa ketentuan dan hukum dan mekanisme formal dalam hal kepastian hukum yaitu:

1. Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, selama proses perselisihan hubungan industrial berlangsung, baik di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan hubungan industrial (PHI), hubungan kerja antara buruh pekerja dan pengusaha tetap berlaku sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Hal ini berarti bahwa buruh pekerja tetap memiliki hak dan kewajiban sebagaimana biasa, serta tidak diberhentikan sepihak selama proses penyelesaian berlangsung.
2. Hak atas proses yang adil dan transparan. Proses penyelesaian perselisihan baik melalui bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase) maupun PHI harus dilakukan berdasarkan asas musyawarah, keadilan dan keterbukaan. Buruh berhak didampingi serikat pekerja dalam setiap tahap, serta berhak mengajukan bukti saksi untuk membela kepentingannya.
3. Kewajiban pemerintah dalam perlindungan. Pemerintah wajib menyediakan mediator, konsiliator dan arbiter yang netral. Pemerintah juga harus melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan, serta memastikan proses berjalan sesuai aturan dan tidak merugikan pihak buruh.
4. Kepastian waktu dan prosedur. Setiap penyelesaian memiliki batas waktu tertentu, misalnya maksimal 30 hari kerja. Jika tidak tercapai kesepakatan, buruh berhak

melanjutkan ke tahap berikutnya tanpa kehilangan hak-haknya.

5. Perlindungan terhadap intimidasi dan diskriminasi. Selama proses perselisihan, buruh dilindungi dari tindakan intimidasi, diskriminasi ataupun balas dendam dari pengusaha. Jika terjadi pelanggaran, buruh dapat melaporkan ke instansi ketenagakerjaan atau mengajukan gugatan ke PHI.

Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara dengan melibatkan pengadilan sebagai bagian integral yang turut menjaga keseimbangan kekuasaan antara buruh dan pemberi kerja memiliki tujuan yaitu:

1. Posisi sosial ekonomi yang timpang. Secara sosial ekonomi, posisi buruh cenderung lebih lemah dibandingkan pemberi kerja yang memiliki kekuatan ekonomi dan pengaruh lebih besar dalam menentukan isi perjanjian kerja. Pengadilan berfungsi sebagai lembaga netral yang menyeimbangkan ketimpangan ini agar buruh tidak dirugikan secara sepihak.
2. Perlindungan terhadap tindakan sepihak pengusaha. Pengadilan memberikan perlindungan hukum bagi buruh terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang sering kali mengabaikan hak-hak buruh. Dengan adanya PHI, buruh memiliki akses untuk menuntut keadilan dan memastikan hak-haknya dipenuhi sesuai hukum.
3. Penegakan hukum yang adil dan efisien. PHI memastikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai prosedur hukum sehingga tidak ada pihak yang dirugikan oleh dominasi kekuasaan satu pihak saja.
4. Fungsi kontrol dan pengawasan (*check and balance*). Pengadilan berperan sebagai pengawas yang menjaga agar kekuasaan pemberi kerja tidak disalahgunakan. Dengan mekanisme yudikatif, pengadilan melakukan fungsi kontrol terhadap tindakan pengusaha dan pemerintah, sehingga tercipta keseimbangan dalam hubungan industrial.
5. Memberikan kepastian hukum bagi buruh. Melalui putusan yang mengikat, pengadilan memberikan kepastian hukum yang melindungi hak buruh dan mencegah ketidakpastian yang dapat merugikan buruh secara ekonomi dan sosial.

6. Mendorong terciptanya iklim kerja yang adil. Dengan eran pengadilan yang kuat, hubungan industrial menjadi lebih harmonis karena penyelesaian perselisihan dilakukan secara legal dan profesional, bukan melalui tekanan atau kekerasan, sehingga keseimbangan kekuasaan antara buruh dan pemberi kerja tetap terjaga.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial di Indonesia diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hak buruh harus dilindungi secara tegas dalam proses penyelesaian perselisihan termasuk perselisihan hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dimulai dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan buruh pekerja secara musyawarah untuk mufakat. Jika perundingan bipartit gagal maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme non litigasi oleh instansi ketenagakerjaan. Apabila mekanisme tersebut tidak membuahkan kesepakatan, perselisihan dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial sebagai upaya terakhir.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial kasus putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 harus tetap mengikuti tahapan bipartit, tripartit dan PHI dengan memperjelas regulasi baru yang mengatur secara tegas dan konstitusional perlindungan terhadap hak buruh serta jaminan kepastian hukum terkait pembatasan waktu gugatan.
2. Pengaturan hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial akibat PHK dengan adanya Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 114/PUUXIII/2015 memperkuat perlindungan hak buruh dengan menegaskan bahwa pengaturan batas waktu gugatan PHK harus jelas, adil dan tidak bertentangan dengan UUD 1945. Batas waktu 1 tahun yang diatur sebelumnya menjadi tidak relevan dan tidak berlaku untuk kasus PHK tertentu sehingga perlu adanya pembentukan aturan baru yang memberikan kepastian hukum bagi buruh dan pengusaha.

B. Saran

1. Diharapkan adanya pengaturan hak buruh yang jelas terkait pembatasan waktu

penyelesaian hubungan kerja agar tidak berpotensi merugikan pekerja khususnya kasus hukum yang prosesnya lama ataupun pekerja yang tidak mengetahui hak-haknya sehingga perlu diberikan perlindungan, kejelasan serta kepastian hukum.

2. Diharapkan perubahan regulasi ketenagakerjaan terkait mekanisme penyelesaian hubungan industrial agar dapat memberikan penguatan awal melalui mekanisme penyelesaian non litigasi dengan memanfaatkan mediator atau konsiliator dalam mengedepankan negosiasi dan diplomasi. Perlu adanya regulasi baru yang mampu menekankan asas keseimbangan antara buruh dan pengusaha dalam penyelesaian sengketa, sehingga strategi buruh kini lebih fokus pada upaya penyelesaian yang adil dan saling menguntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Baqir Syarif Al- Qarasyi. 2007. *Keringat Buruh, Peran Pekerja Dalam Islam*. alih bahasa oleh Ali Yahya. Cet. 1. Jakarta: Al-Huda
- Djoko Triyanto. 2004. *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Iman Soepomo. 1974. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Indonesia. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet.. 7. Jakarta: Balai Pustaka
- Kelsen, Hans. 1967. *The Pure Theory of Law*. California: University of California
- Lalu Husni. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ed. Revisi. Cet. 6. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lalu Husni. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. 2. Jakarta: Rja Grafindo Persada
- Lilik Mulyadi, Agus Subroto. 2011. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*. Bandung: Alumni
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Philipus M. Hadjon. 2011. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rodiatun Adawiyah, dkk. 2023. *Buku Penyelesaian Hubungan Industrial*. UNPRI Press
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Siahaan, Eddy Omar. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto. *Sosiologi Hukum: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press
- Wijoyo, Suprato. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Zainuddin Ali. 2014. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika

- Puji Ananda. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal VOL. 2 No 5 Desember 2019

Aturan Perundang-Undangan

- Indonesia. 2004. *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. 2004. Cet. 1. Jakarta: Grafika
- Indonesia. 2007. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015. Pengujian UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan & UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan-Industrial*.
https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/114_PUUXIII_2015.pdf. diakses 28 Februari 2025.

Jurnal

- Rahmawati, dkk. 2024. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja (Studi Pada PT Citra Palu Minerals)*. Fakultas Hukum Universitas Tadulako. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 1 No.3 Oktober 2024
- Sinaga, Niru Anita. 2014. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara.
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id>.