



**PUTUSAN
NOMOR 60/PUU-XXIV/2026**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,**

[1.1] Yang mengadili pengujian undang-undang pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam Permohonan 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 : **Dodi Saputra**
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Kp. Sukamanah, RT 002/RW 005, Desa/Kelurahan Nagrak, Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 12 Desember 2025, memberikan kuasa kepada Musrianto, S.H., Solihin, S.H., dan Ata, S.H., yang kesemuanya merupakan advokat/kuasa hukum pada Kantor Hukum HUMANIKA, beralamat di Komplek Perumahan Pulo Gebang, Jalan Gebang Mutiara II, Blok D1, Nomor 4, Cakung Timur, Cakung, Jakarta Timur, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa.

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

[1.2] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 10 Februari 2026 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 6 Februari 2026 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor

58/PUU/PAN.MK/AP3/02/2026 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 60/PUU-XXIV/2026 pada tanggal 6 Februari 2026, yang telah diperbaiki dengan perbaikan permohonan bertanggal 19 Februari 2026 dan diterima Mahkamah pada tanggal 20 Februari 2026, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut.

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa:

“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.”
2. Bahwa selanjutnya Mahkamah Konstitusi memiliki kewenangan menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar sebagaimana dalam ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa:

“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.”
3. Kewenangan MK tersebut juga tertuang dalam norma 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) yang menyatakan bahwa:

“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.”
4. Bahwa kewenangan MK juga diatur dalam ketentuan Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316) sebagaimana terakhir diubah 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, yang menyatakan bahwa:

“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.”

5. Bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang menguji hal dugaan pertentangan norma undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah terakhir dalam Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang selengkapnya menyatakan bahwa:

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

6. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi No 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, menyatakan yang menjadi Objek Permohonan adalah undang-undang dan Perppu.
7. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (5) Peraturan Mahkamah Konstitusi No 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, menyatakan bahwa Permohonan pengujian materiil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengujian yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian dari undang-undang atau Perppu yang dianggap bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945.
8. Bahwa Mahkamah Konstitusi berfungsi sebagai penjaga konstitusi (*the guardian of the constitution*), sebagai penafsir konstitusi (*the final interpreter of the constitution*), sebagai pelindung hak konstitusional warga negara (*the protector of citizens' constitutional rights*), dan sebagai pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*)

9. Bahwa Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disebut "UU PPHI" menyatakan sebagai berikut:

"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja."

10. Bahwa permohonan Pemohon adalah mengenai pengujian materiil frasa "meliputi tempat pekerja/buruh bekerja" dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945
11. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas maka Mahkamah Konstitusi berwenang menerima, memeriksa dan memutus permohonan pengujian undang-undang yang dimohon oleh Pemohon a quo.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Kualifikasi kedudukan hukum (*legal standing*) merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pemohon untuk mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 kepada MK sebagaimana diatur di dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 4 ayat (1) Peraturan MK Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Tata Beracara dalam Pengujian Undang-Undang (PMK 7/2025), yang menyatakan: Permohonan 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 yang sama;
 - b. kesatuan hukum masyarakat 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.
2. Bahwa untuk memenuhi syarat kedudukan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, Pemohon menguraikan kedudukan hukum (*legal standing*) dalam mengajukan permohonan ini sebagai berikut:

- a. Pemohon adalah warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (Bukti P-8) bertempat tinggal/domisili tetap di Bandung, Jawa Barat. Dan Pemohon merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada Perusahaan Alih Daya/Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Outsourcing sebagai satuan pengamanan (satpam/security) melalui proses seleksi dan penerimaan kerja di kantor perusahaan di Jakarta. (Bukti P-3).
- b. Bahwa sejak diterima bekerja, Pemohon kemudian oleh perusahaan ditempatkan di berbagai perusahaan/tempat/wilayah. Dan terakhir, oleh perusahaan Pemohon ditugaskan di Timika, Papua Tengah. (Bukti P-4) (Bukti P-14)
- c. Bahwa ketika Pemohon sedang menjalani cuti kerja, Pemohon memperoleh surat panggilan dari perusahaan di Jakarta yang dikirim secara elektronik (Via WhatsApp). Pemohon diminta untuk hadir ke perusahaan di Bandung, Jawa Barat. Pemohon memenuhi panggilan tersebut secara patuh dan beriktikad baik, berangkat ke Bandung, Jawa Barat. (Bukti P-5)
- d. Bahwa sesampainya Pemohon di perusahaan di Bandung, Jawa Barat, tanpa adanya proses bipartit yang layak, tanpa pemeriksaan, tanpa penjelasan memadai, Pemohon langsung diberikan surat PHK. Bahwa PHK tersebut dilakukan: sepihak, tanpa alasan yang sah, tanpa proses penyelesaian perselisihan secara bertahap, tanpa musyawarah, tanpa kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan. (Bukti P-6)
- e. Bahwa atas PHK tersebut Pemohon langsung menyampaikan menolak secara tertulis--(Bukti P-7) Dan kemudian Pemohon mengajukan musyawarah atau perundingan secara bipartit dengan perusahaan, namun tidak tercapai kesepakatan. (Bukti P-12)
- f. Bahwa pasca PHK tersebut, Pemohon telah kehilangan penghasilan/pendapatan tetap. Sehingga Pemohon mengalami kesulitan keuangan dan ekonomi, untuk bepergian ke Timika, Papua Tengah guna mengajukan mediasi penyelesaian perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja di Propinsi Papua Tengah termasuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, Papua. Karena memerlukan biaya yang cukup besar, baik untuk transportasi pulang pergi, biaya

akomodasi dan lain-lain selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHK) berlangsung.

3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Tata Cara Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, menyatakan: 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.
4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Tata Cara Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, Mahkamah Konstitusi memberikan syarat apa yang dimaksud dengan kerugian konstitusional, yaitu:
 - a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 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 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; dan
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi.
5. Bahwa dengan demikian, terdapat lima syarat yang dimaksud dengan kerugian konstitusional, yaitu:
 - a. **adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945.**
 - 1) Pemohon memiliki hak konstitusional yang dijamin oleh konstitusi untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI Tahun 1945

2) Pemohon memiliki hak konstitusional yang dijamin oleh konstitusi untuk mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 28H Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945:

b. hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian.

Hak konstitusional Pemohon sebagaimana disebut diatas telah dirugikan akibat berlakunya ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam praktik, khususnya karena penafsiran sempit terhadap frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”.

c. kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.

Kerugian konstitusional Pemohon akibat berlakunya ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam praktik, khususnya karena penafsiran sempit terhadap frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” adalah sebagai berikut:

1) Kerugian konstitusional bersifat spesifik (khusus) dan aktual

Pemohon bertempat tinggal dan berdomisili di Bandung, Provinsi Jawa Barat. Pemohon mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Bandung dan telah menempuh upaya penyelesaian perselisihan secara bipartit dengan pihak perusahaan, namun perundingan tersebut gagal mencapai kesepakatan.

Berdasarkan norma Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Pemohon diwajibkan untuk melanjutkan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja di wilayah tempat bekerja, yaitu Provinsi Papua Tengah, atau mengajukan

gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura yang wilayah hukumnya meliputi tempat kerja Pemohon.

Kewajiban tersebut menimbulkan kerugian konstitusional yang bersifat spesifik dan aktual bagi Pemohon, karena:

Hambatan Geografis Nyata: Jarak antara Bandung dan Jayapura mencapai ribuan kilometer, sehingga Pemohon harus melakukan perjalanan lintas pulau dengan biaya transportasi dan akomodasi yang sangat besar.

Hambatan Finansial Aktual: Dalam kondisi pasca PHK, Pemohon sudah tidak lagi memiliki penghasilan tetap. Biaya yang diperlukan untuk mengikuti proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Papua Tengah maupun persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura secara nyata melampaui kemampuan ekonomi Pemohon.

Terhambatnya Akses terhadap Keadilan: Akibat beban geografis dan finansial tersebut, hak Pemohon untuk memperjuangkan dan mempertahankan hak-hak ketenagakerjaannya menjadi tidak efektif (*illusory*), karena secara faktual Pemohon tidak memiliki kemampuan untuk mengakses forum penyelesaian yang ditentukan oleh undang-undang.

Dengan demikian, norma Pasal 81 UU PPHI secara langsung dan aktual telah menimbulkan kerugian terhadap hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh kepastian hukum yang adil serta akses yang setara terhadap keadilan.

2) Kerugian konstitusional berifat potensial menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi

Bahwa selain kerugian aktual yang dialami oleh Pemohon tersebut diatas, norma Pasal 81 UU PPHI potensial mengakibatkan kerugian konstitusional Pemohon. Pemohon kehilangan untuk memperoleh hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja akibat PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, hak pesangon dan hak penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 47 dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang.

Selain kerugian potensial tersebut di atas, norma Pasal 81 UU PPHI juga berpotensi menimbulkan kerugian konstitusional yang lainnya menurut penalaran wajar dapat dipastikan akan terjadi.

Norma tersebut membuka peluang bagi pihak pengusaha yang memiliki sumber daya finansial dan mobilitas lebih besar untuk mengajukan gugatan terhadap Pemohon di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, yakni di tempat Pemohon dahulu bekerja yang sangat jauh dari domisili Pemohon saat ini di Bandung.

Apabila pengusaha mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura dan Pemohon yang dalam kondisi pasca PHK tidak memiliki kemampuan finansial untuk hadir (tidak dapat menghadiri persidangan), maka sangat besar kemungkinan persidangan akan tetap dilanjutkan tanpa kehadiran Pemohon dan berujung pada putusan verstek (putusan tanpa kehadiran tergugat).

Kondisi tersebut secara rasional dan dapat dipastikan akan mengakibatkan:

Hilangnya Hak untuk Didengar (*right to be heard*): Pemohon kehilangan kesempatan untuk menyampaikan pembelaan, argumentasi hukum, dan alat bukti di hadapan persidangan.

Ketimpangan Posisi Para Pihak: Norma tersebut secara struktural lebih menguntungkan pihak pengusaha yang memiliki kapasitas ekonomi lebih besar, sehingga menimbulkan ketidaksetaraan akses terhadap keadilan.

Terputusnya Akses Keadilan Secara Substantif: Meskipun secara prosedural tersedia mekanisme hukum, dalam praktiknya norma tersebut dapat berfungsi sebagai instrumen yang secara efektif memutus akses pekerja terhadap keadilan, dengan dampak yang fatal terhadap perlindungan hak-hak konstitusionalnya.

Bahwa kerugian konstitusional potensial lainnya adalah Pemohon tidak dapat memperjuangkan untuk memperoleh hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja akibat PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, hak pesangon dan hak penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 47 dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang. Dengan demikian, norma Pasal 81 UU PPHI tidak hanya menimbulkan kerugian aktual bagi Pemohon, tetapi juga secara potensial dan menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan mengakibatkan hilangnya hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh perlindungan hukum yang adil dan setara.

Bahwa penafsiran sempit terhadap frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” mengakibatkan Pemohon tidak mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) serta mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus sebagaimana dijamin Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian.

Bahwa ketentuan Pasal 81 UU PPHI yang diuji *a quo* menjadi penyebab langsung dimana Pemohon tidak mampu untuk melakukan proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Timika, Papua Tengah maupun mengajukan gugatan karena memaksa gugatan di ajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, tidak realistis pasca-PHK yang dialami oleh Pemohon. Tanpa frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” ini atau frasa tersebut ditafsirkan luas meliputi juga “meliputi tempat tinggal pekerja/buruh”, maka kerugian Pemohon tidak akan terjadi, Pemohon dapat mengajukan gugatan di tempat tinggal Pemohon sesuai dengan alamat tinggal/domisili yang terdapat pada identitas atau KTP Pemohon. Hubungan kausal ini jelas, karena interpretasi sempit frasa tersebut menciptakan ketidakproporsionalan

yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi.**

Bahwa dengan dikabulkannya permohonan Pemohon *a quo*, maka kerugian konstitusional Pemohon yang terjadi tidak akan lagi terjadi dan juga bahkan akan memulihkan kerugian konstitusional yang dialami oleh warga negara lainnya yang memiliki kondisi serupa dengan Pemohon. Pengabulan permohonan *a quo* akan membuat Pemohon dan pekerja/buruh lainnya dapat mengajukan gugatan di tempat yang lebih mudah diakses, sehingga memastikan akses keadilan yang adil dan proporsional. Selain dari itu Pemohon memohon penafsiran konstitusional bersyarat, sehingga: “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” termasuk pula “meliputi tempat tinggal pekerja/buruh”. Dengan demikian, forum Pengadilan Hubungan Industrial dapat dipilih lebih adil, dan akses Pemohon menjadi terjamin

Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dengan sangat jelas Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai perseorangan Warga Negara Indonesia dan Pemohon memiliki kerugian konstitusional faktual dan nyata yang dialami sehubungan dengan masih berlakunya ketentuan Pasal 81 UU PPHI Yang Diuji *a quo*.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN (POSITA)

A. Permohonan *a quo* Tidak *Nebis In Idem*

1. Bahwa objek permohonan pengujian materiil terhadap Pasal 81 UU PPHI sudah pernah dilakukan pengujiannya di Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 20/PUU-XIII/2015 (**Bukti P-13**). Namun, berdasarkan ketentuan Pasal 72 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Tata Cara Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, yaitu:
 - (1) Terhadap materi muatan, ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang atau Perppu yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi atau muatan dalam UUD NRI Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda atau terdapat alasan permohonan yang berbeda.
2. Bahwa permohonan Pemohon *a quo* diajukan dengan menggunakan alasan konstitusional dan dasar pengujian yang berbeda dari permohonan sebelumnya sebagaimana diatur dalam Pasal 72 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Tata Cara Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang.

Perbedaan tersebut dapat Pemohon uraikan sebagai berikut:

a. Perbedaan Substansi

Permohonan ini (No. 60/PUU-XXIV/2026) menguji khusus frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam Pasal 81 UU PPHI, karena tafsir sempitnya “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” (hanya lokasi kerja *de facto*) menimbulkan hambatan akses keadilan geografis dan ekonomi bagi pekerja/buruh yang lemah di era hubungan kerja yang fleksibel, *outsourcing*/alih daya, rotasi/mutasi antar wilayah, penugasan/penempatan sementara (misal domisili di Bandung, kerja di Timika-Papua Tengah, di panggil dan di PHK di Bandung dan biaya menjadi mahal untuk dapat bersidang di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, Papua)

Berbeda dengan permohonan sebelumnya (No. 20/PUU-XIII/2015) yang menguji mekanisme prosedur gugatan secara keseluruhan (*contentiosa vs voluntair* oleh pengusaha) tanpa menyentuh frasa spesifik, permohonan ini menambahkan novum berupa SEMA MA RI No. 2 Tahun 2024.

b. Perbedaan Batu Uji

Permohonan ini menggunakan dua batu uji, yaitu:

Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945

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

Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945

“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”

c. Adanya Fakta Hukum Baru (*novum*)

Permohonan *a quo* diajukan setelah terbitnya Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2024 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, khususnya pada bagian huruf B Hasil Rumusan Kamar Perdata angka 4 Perselisihan Hubungan Industrial huruf (b) yang menyatakan sebagai berikut:

“Para pihak yang berselisih terkait hubungan pekerja/buruh di sektor perkapalan yang didasarkan pada PKL dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada tempat PKL dibuat dan ditanda tangani pada wilayah kantor kesyahbandaran pelabuhan atau di tempat di tempat terakhir pekerja itu bekerja”

Surat Edaran Mahkamah Agung tersebut diatas, telah membuka ruang forum pilihan (*choice of forum*) kompetensi realif Pengadilan Hubungan Industrial. Ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung menyadari dan mengakui fleksibilitas kompetensi relatif, bukan kaku pada “tempat pekerja/buruh bekerja” semata dan menjadi preseden baru yang tidak ada di dalam putusan No. 20/PUU-XIII/2015.

3. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, permohonan *a quo* tidak termasuk dalam kategori *nebis in idem* karena diajukan dengan alasan konstitusional dan dasar pengujian yang berbeda dari permohonan sebelumnya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 72 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang.

B. Pasal 81 UU PPHI Bertentangan dengan Prinsip Negara Hukum, Hak atas *Access to Justice* dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945)

4. Bahwa perkembangan perekonomian nasional pasca reformasi ditandai dengan meningkatnya mobilitas tenaga kerja secara cepat dan dinamis, khususnya dalam sektor digital, jasa keamanan dan konstruksi. Perusahaan modern cenderung menerapkan model bisnis berbasis multi-

lokasi, penempatan fleksibel, *outsourcing*, penugasan sementara, vendor management, serta pola “penugasan antarunit” yang membuat tempat bekerja seorang pekerja tidak lagi bersifat tetap pada satu lokasi saja.

5. Bahwa dalam konteks tersebut, pekerja/buruh direkrut di satu kota, ditempatkan di luar kota/proyek, ditugaskan berdasarkan kebutuhan klien (*client-based deployment*), dirotasi sesuai perintah pemberi kerja. Sehingga konstruksi hubungan industrial dewasa ini tidak lagi selaras dengan konsep normatif klasik “tempat bekerja” sebagaimana dibayangkan pembentuk undang-undang pada 2004 saat menyusun UU PPHI.
6. Bahwa Negara Republik Indonesia adalah negara hukum. Konsekuensi prinsip negara hukum tidak berhenti pada keberadaan norma tertulis, melainkan mengandung kewajiban konstitusional negara untuk menjamin bahwa setiap warga negara memiliki akses yang efektif terhadap peradilan guna mempertahankan hak-haknya. Negara hukum yang tidak menyediakan akses nyata terhadap keadilan akan kehilangan makna substantifnya.
7. Bahwa dalam doktrin modern, dikenal prinsip *access to justice*, yaitu hak setiap orang untuk memperoleh pemeriksaan pokok perkara secara substantif tanpa dibatasi oleh hambatan yang tidak proporsional, baik hambatan administratif, geografis, maupun ekonomis.
8. Bahwa Pasal 81 UU PPHI menentukan gugatan diajukan di wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Namun, dalam praktik hubungan industrial modern yang ditandai dengan mobilitas tinggi, sistem alih daya/*outsourcing*, penugasan sementara dan rotasi/mutasi antar daerah, frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” menjadi tidak lagi sederhana. Frasa tersebut tidak memiliki definisi normatif yang tegas, sehingga membuka ruang interpretasi yang memicu konflik kompetensi relatif antar Pengadilan Hubungan Industrial.
9. Bahwa problem ini nyata terjadi dalam praktik peradilan, sebagaimana dalam perkara Arifin melawan PT Peksi Gunaraharja yang terjadi sepanjang 2018–2019 di wilayah Yogyakarta dan Surabaya, di mana gugatan pekerja terus menerus dinyatakan tidak dapat diterima (NO) melalui Putusan Sela Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri Surabaya No. 153/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby, melalui Putusan Sela Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta No. 34/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Yyk serta Putusan Sela No. 39/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Yyk, dan atas beberapa Putusan Sela tersebut telah final karena tidak ada upaya hukum lanjutan pada tingkat kasasi. Akibat dari perbedaan penafsiran lokasi “tempat bekerja”. tersebut, pokok perkara tidak pernah diperiksa. Hal ini menunjukkan bahwa kepastian hukum yang dijanjikan berubah menjadi ketidakpastian prosedural yang melanggar Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945. (Bukti P-9 dan P-10)

10. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menjamin “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Kepastian hukum yang adil tidak dapat dimaknai semata-mata sebagai kepastian prosedural yang kaku dan formalistik. Kepastian hukum yang adil harus dimaknai sebagai kepastian hukum yang memungkinkan hak warga negara diperiksa dan dipertimbangkan secara substantif.

11. Bahwa selain perkara Arifin melawan PT Peksi Gunaraharja tersebut diatas, juga terdapat perkara lain yaitu perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT. G4S Securitu Services (sebagai pengusaha) dengan Iwan Gunawan (sebagai pekerja/buruh).

Iwan Gunawan bertempat tinggal/domisili di Karawang (Jawa Barat), memiliki hubungan kerja dengan PT. G4S Security Services (Jakarta) dan ditempatkan/ditugaskan bekerja di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara (PT. Austindo Nusantara Jaya Agri), kemudian pekerja di PHK, perundingan bipartit dilakukan di Jakarta dan selanjutnya mediasi/konsiliasi di Dinas Tenaga Kerja Propinsi DKI Jakarta yang melahirkan Risalah/Anjuran.

Bahwa kemudian, perusahaan (PT. G4S Security Services) mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan pekerja tidak dapat menghadiri sidang karena ketidakmampuan secara finansial pasca PHK. Dalam putusan Nomor 262/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn, pekerja dinyatakan dipanggil secara sah namun tidak hadir, sehingga putusan verstek. Gugatan yang diajukan oleh perusahaan, dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*)

karena anjuran mediasi dari Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta dinilai tidak sesuai dengan wilayah tempat pekerja bekerja. Putusan ini menyatakan bahwa gugatan menjadi kabur (*obscur libel*), karena gugatan yang diajukan oleh penggugat (perusahaan) yang melampirkan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta bertentangan dengan hukum dan tidak berdasarkan hukum. (Bukti P-15)

Kemudian putusan tersebut diatas, diperkuat oleh Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 692/Pdt.Sus-PHI/2025 yang menolak kasasi dari perusahaan. Mahkamah Agung menyatakan bahwa Judex tidak salah menerapkan hukum, karena gugatan penggugat didasarkan pada Anjuran Mediasi Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta sedangkan tergugat/pekerja bekerja di Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara. (Bukti P-16)

12. Bahwa praktik tersebut diatas menunjukkan frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” telah dimaknai secara eksklusif, tanpa mempertimbangkan kondisi faktual pekerja, termasuk domisili aktual pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, lokasi terjadinya pemutusan hubungan kerja serta kemampuan ekonomi pekerja pasca PHK/kehilangan pekerjaan. Akibatnya, norma yang semula dimaksudkan sebagai pengaturan administratif berubah menjadi hambatan substantif terhadap akses keadilan.
13. Bahwa dalam konteks Pemohon, yang berdomisili di Bandung namun bekerja terakhir di Timika Papua Tengah, penerapan norma tersebut memaksa Pemohon untuk menempuh proses mediasi/konsiliasi dan/atau gugatan di wilayah yang secara geografis sangat jauh dan secara finansial tidak terjangkau.
14. Bahwa dalam keadaan pasca PHK, tanpa penghasilan tetap, kewajiban untuk mengakses peradilan di wilayah yang jauh dari domisili bukan sekedar persoalan teknis. Melainkan hambatan nyata, yang berpotensi menghalangi hak Pemohon untuk diperiksa dan didengar secara layak.
15. Bahwa dengan demikian, norma Pasal 81 UU PPHI dalam frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” telah menimbulkan pembatasan terhadap hak atas *acces to justice* yang tidak sejalan dengan prinsip negara hukum. Apabila forum tersedia secara formal, namun secara faktual tidak dapat diakses karena hambatan geografis dan ekonomi yang tidak proposional,

maka hak konstitusional atas kepastian hukum yang adil menjadi tereduksi.

Lebih lanjut, penerapan norma tersebut membuka kemungkinan terjadi situasi dimana pekerja/buruh tidak dapat hadir dalam proses persidangan akibat keterbatasan biaya dan jarak, sehingga berpotensi berujung pada putusan verstek. Dalam keadaan demikian, hak untuk di dengar (*right to heard*) kehilangan makna substantifnya.

Padahal, dalam konstruksi negara hukum modern, hukum acara tidak boleh menjadi instrumen yang menghalangi pencapaian keadilan substantif. Prosedur seharusnya melayani keadilan, bukan mengalahkannya.

16. Bahwa oleh karena itu, frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam Pasal 81 UU PPHI apabila dimaknai secara sempit, rigid dan eksklusif bertentangan dengan prinsip negara hukum dan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 mengenai kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum.

C. Pasal 81 UU PPHI Bertentangan dengan Hak atas Kemudahan dan Perlakuan Khusus bagi Pihak yang Lemah (Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945)

17. Bahwa hukum ketenagakerjaan dibangun di atas prinsip perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah (*protective principle*). Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin perlakuan khusus guna mencapai keadilan. Keadilan sosial menuntut negara menghapus hambatan struktural yang menghalangi kelompok sosial-ekonomi lemah untuk memperoleh manfaat dari sistem peradilan.
18. Bahwa Pemohon bekerja dan ditempatkan di Timika, Papua Tengah, namun pada saat sedang cuti kerja Pemohon dipanggil dan diberhentikan di Bandung, Jawa Barat. Jika Pasal 81 dimaknai secara sempit hanya pada tempat bekerja terakhir, maka Pemohon yang telah terputus sumber penghasilannya dipaksa menempuh jarak ribuan kilometer untuk bersidang. Ini merupakan hambatan ekonomi dan geografis yang nyata yang membuat norma “peradilan cepat, sederhana, dan biaya ringan” menjadi hampa.

19. Bahwa pengusaha memiliki kapasitas sumber daya yang jauh lebih besar. Memberlakukan kompetensi relatif secara kaku menguntungkan pihak yang memiliki sumber daya lebih besar dan merugikan pekerja yang rentan. Oleh karena itu, perlakuan yang setara memerlukan pengaturan alternatif forum bagi pekerja.

20. Bahwa berdasarkan uraian di atas, penafsiran sempit terhadap Pasal 81 UU PPHI yang membatasi pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial hanya pada tempat pekerja/buruh bekerja (tempat kerja terakhir/*de facto*) telah menciptakan ketidakadilan substantif dan hambatan struktural bagi pekerja/buruh sebagai pihak yang secara inheren lebih lemah. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menjamin perlakuan khusus bagi pihak lemah guna mencapai keadilan, serta prinsip perlindungan (*protective principle*) dalam hukum ketenagakerjaan diamanatkan Pasal 28H ayat (2) jo. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Oleh karena itu, diperlukan penafsiran konstitusional yang progresif agar Pasal 81 UU PPHI dimaknai secara alternatif, yaitu gugatan juga dapat diajukan pada tempat tinggal/domisili pekerja/buruh, guna menjamin akses keadilan cepat, sederhana, dan berbiaya ringan sebagaimana semangat dari lahirnya UU PPHI serta prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

D. Kebijakan Administratif Mahkamah Agung sebagai Bukti Adanya Kebuntuan Konstitusional

21. Bahwa problematika Pasal 81 UU PPHI telah mendorong Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2024 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, khususnya pada bagian huruf B Hasil Rumusan Kamar Perdata angka 4 Perselisihan Hubungan Industrial huruf (b) yang menyatakan sebagai berikut:

“Para pihak yang berselisih terkait hubungan pekerja/buruh di sektor perkapalan yang didasarkan pada PKL dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada tempat PKL dibuat dan ditanda

tangani ... dst-nya". Melalui Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia tersebut membuka kemungkinan forum alternatif tertentu. Hal ini membuktikan adanya kesadaran institusional bahwa pembatasan forum secara kaku menimbulkan ketidakadilan prosedural. (Bukti P-11).

22. Namun, karena Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia tersebut bukan norma undang-undang, perlindungan hak konstitusional warga negara tidak dapat digantungkan pada kebijakan administratif yang bersifat internal. Diperlukan penafsiran konstitusional dari Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat.

E. Prinsip Proporsionalitas dalam Penafsiran Norma

23. Bahwa pembatasan forum hanya pada "meliputi tempat pekerja/buruh bekerja" bukanlah cara yang paling ringan untuk mencapai tujuan kepastian kompetensi relatif. Alternatif yang lebih proporsional adalah memaknai frasa tersebut mencakup pula tempat tinggal pekerja/buruh.

24. Penafsiran demikian tidak menghapus norma asli, melainkan menyempurnakannya agar selaras dengan prinsip kepastian hukum yang adil, kesetaraan substantif, dan akses terhadap keadilan.

25. Bahwa penafsiran konstitusional yang dimohonkan terhadap frasa "meliputi tempat pekerja/buruh bekerja" dalam Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar mencakup pula "tempat tinggal pekerja/buruh" merupakan penerapan prinsip proporsionalitas yang tepat. Penafsiran ini layak (suitable) karena tetap mencapai tujuan kompetensi relatif, perlu untuk menghilangkan hambatan struktural bagi pihak lemah, serta seimbang karena manfaat akses keadilan yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan jauh lebih besar daripada dampak penyesuaian norma. Penafsiran ini selaras dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 serta semangat perlindungan pihak lemah dalam hukum ketenagakerjaan.

PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian, fakta, alasan hukum, dan bukti-bukti yang telah diuraikan dalam permohonan ini, dengan hormat Pemohon memohon kepada Yang

Mulia Ketua dan para Hakim Anggota Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk berkenan memutuskan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai juga “meliputi tempat tinggal pekerja/buruh”;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia.

ATAU

Apabila Mahkamah Konstitusi mempunyai pendapat lain, mohon kiranya memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) menurut hukum dan keadilan.

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-16, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Surat Keputusan Direktur SDM Nomor: 4998/G4S/V/2019 tertanggal 12 Mei 2019;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Surat Pernyataan atas nama Sdr. Dodi Saputra;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Surat Pemanggilan tertanggal 23 November 2025;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Surat Pemberitahuan PHK Dengan Alasan Mendesak No Ref: 3609/G4S-PNC/SSS/TRM/XI/2025 tertanggal 24 November 2025;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Surat Tanggapan Sdr. Dodi Saputra tertanggal 24 November 2025;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk;

9. Bukti P-9 : Fotokopi Putusan Sela Nomor 153/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Sby;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Intisari Penelitian Nurul Qisthy Chumairoh dan Sutanto, Universitas Gajah Mada;
11. Bukti P-11 : Fotokopi Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 2 Tahun 2024;
12. Bukti P-12 : Fotokopi Surat Nomor: 071/Eks/Adv/Humanika /XII/2025 tertanggal 02 Desember 2025 Risalah Perundingan Bipartit tertanggal 18 Desember 2025 Surat Nomor: 09/Eks/Adv/Humanika/ 1/2026 tertanggal 12 Januari 2026;
13. Bukti P-13 : Fotokopi Salinan Putusan Nomor 20/PUU-XIII/2015 tertanggal 30 November 2015;
14. Bukti P-14 : Fotokopi Pay Slip November 2025;
15. Bukti P-15 : Fotokopi Salinan Putusan PHI Medan No. 262/Pdt.SusPHI/2024/PN Mdn;
16. Bukti P-16 : Fotokopi Salinan Putusan Mahkamah Agung No. 692/Pdt.Sus-PHI/2025.

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk 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 NRI Tahun 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, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan yang diajukan *a quo* adalah pengujian konstitusionalitas undang-undang, *in casu* norma Pasal 81 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 NRI Tahun 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 NRI Tahun 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 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 NRI Tahun 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 NRI Tahun 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 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 NRI Tahun 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-tidaknya 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 pada Paragraf [3.3] dan Paragraf [3.4] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon yang pada pokoknya menguraikan sebagai berikut:

1. Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya dalam permohonan *a quo* adalah norma Pasal 81 UU 2/2004, yang rumusan selengkapannya sebagai berikut.

Pasal 81 UU 2/2004

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”.

2. Bahwa Pemohon mengkualifikasikan dirinya sebagai perseorangan warga negara Indonesia berdomisili di Bandung, Jawa Barat dan mantan pekerja/buruh pada perusahaan alih daya PT. G4S Security Solution Services yang ditetapkan sebagai karyawan tetap dengan jabatan *guarding commercial security officer* (satuan pengamanan) sejak 1 Februari 2007, sebagaimana dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Surat Keputusan Nomor 4998/G4S/2019 tentang penetapan sebagai karyawan tetap [vide Bukti P-3 dan Bukti P-8].
3. Bahwa Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, dan hak konstitusional untuk mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
4. Bahwa dalam menguraikan anggapan kerugian hak konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 karena berlakunya norma dalam undang-undang yang dimohonkan pengujian, Pemohon menyampaikan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:
 - a. Bahwa sejak diterima bekerja pada PT. G4S Security Solution Services, Pemohon ditempatkan pada berbagai perusahaan lain (klien) dengan wilayah yang berbeda-beda termasuk terakhir pada PT. Freeport Indonesia yang berada di Timika, Provinsi Papua Tengah [vide Bukti P-4 dan Bukti P-14];
 - b. Bahwa pada tanggal 24 November 2025, PT. G4S Security Solution Services memanggil Pemohon di Bandung dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhitung sejak tanggal 25 November 2025 karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Pemohon, yakni membawa atau memindahkan barang milik perusahaan/klien keluar lingkungan perusahaan/klien tanpa dilengkapi dokumen yang sah [vide Bukti P-5 dan Bukti P-6]. Terhadap PHK yang dilakukan tanpa penjelasan dan pemeriksaan terlebih dahulu serta proses bipartit yang layak tersebut, Pemohon telah melakukan penolakan pengakhiran hubungan kerja dimaksud dan telah menempuh upaya penyelesaian perselisihan secara bipartit dengan PT. G4S Security Solution Services, namun tidak mencapai kesepakatan [vide Bukti P-7 dan Bukti P-12].

- c. Bahwa oleh karena PHK terhadap Pemohon dilakukan di wilayah domisili Pemohon di Bandung, sedangkan tempat Pemohon terakhir bekerja adalah PT. Freeport Indonesia yang terletak di Timika, Provinsi Papua Tengah, maka menurut Pemohon, upaya lanjutan dari proses bipartit yang tidak mencapai kesepakatan adalah mediasi pada Dinas Tenaga Kerja di wilayah tempat Pemohon bekerja yaitu Provinsi Papua Tengah, atau mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura yang merupakan wilayah hukum tempat Pemohon terakhir bekerja sebagaimana diatur dalam norma Pasal 81 UU 2/2004;
- d. Bahwa keberlakuan norma Pasal 81 UU 2/2004 yang mengatur tentang kompetensi relatif dari Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja menimbulkan hambatan bagi Pemohon untuk mengakses forum penyelesaian PHI yang telah ditentukan undang-undang (*access to justice*). Hal ini mengingat jarak geografis antara tempat domisili Pemohon saat ini dengan tempat Pemohon bekerja sebagai tempat mengajukan gugatan PHI sebagaimana diatur dalam norma pasal *a quo*, yakni antara Bandung dan Jayapura, cukup jauh serta membutuhkan biaya transportasi dan akomodasi yang melampaui kemampuan ekonomi Pemohon, yang pasca PHK tidak lagi memiliki penghasilan tetap. Terlebih PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan juga berpotensi menghilangkan hak Pemohon atas pesangon dan penghargaan masa kerja;
- e. Bahwa ketidakmampuan Pemohon untuk mengakses forum penyelesaian PHI dimaksud secara nyata dan aktual telah merugikan hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh akses yang setara terhadap keadilan, serta mendapat perlindungan dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI tahun 1945;
- f. Bahwa norma Pasal 81 UU 2/2004 juga membuka peluang bagi pihak pengusaha yang memiliki sumber daya finansial dan mobilitas lebih besar untuk mengajukan gugatan terhadap Pemohon di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura (tempat Pemohon bekerja) yang sangat jauh dari domisili Pemohon saat ini, sehingga dapat dipastikan proses persidangan nantinya tidak akan dihadiri oleh Pemohon yang terkendala finansial. Kondisi demikian mengakibatkan hilangnya hak Pemohon untuk didengar (*right to be heard*) dalam persidangan, dan menimbulkan

ketimpangan posisi, serta menyebabkan terputusnya akses keadilan substantif bagi Pemohon sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional Pemohon untuk mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus sebagaimana dijamin dalam Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;

- g. Bahwa menurut Pemohon, seharusnya frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 dapat ditafsirkan secara luas yakni “meliputi tempat tinggal pekerja/buruh” agar kerugian hak konstitusional Pemohon sebagaimana diuraikan di atas tidak lagi terjadi dan tidak akan terjadi.

Berdasarkan seluruh uraian yang dikemukakan dalam menjelaskan kedudukan hukum di atas, menurut Mahkamah, Pemohon telah dapat menguraikan kualifikasinya sebagai perseorangan warga negara Indonesia, mantan pekerja/buruh pada PT. G4S Security Solution Services yang memiliki anggapan kerugian hak konstitusional akibat berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Anggapan kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual karena berlakunya norma Pasal 81 UU 2/2004, yang tidak mengatur kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial, meliputi tempat tinggal pekerja/buruh. Di samping itu, anggapan kerugian hak konstitusional yang dijelaskan Pemohon telah memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) dengan norma yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, apabila permohonan *a quo* dikabulkan, maka anggapan kerugian hak konstitusional sebagaimana dimaksud oleh Pemohon tidak lagi terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidak terbuktinya persoalan konstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujian, Mahkamah berpendapat 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 sebagai Pemohon, maka selanjutnya Mahkamah mempertimbangkan pokok permohonan.

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil-dalil permohonan (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara) yang apabila dipahami dan dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa menurut Pemohon, frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 yang mengatur perihal gugatan PHI diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, tidak lagi selaras dengan kondisi saat ini yang banyak menerapkan model bisnis berbasis multi-lokasi, penempatan fleksibel, alih daya (*outsourcing*), penugasan sementara, vendor management, serta pola penugasan antarunit. Di mana kondisi tersebut membuat tempat bekerja seorang pekerja menjadi tidak lagi bersifat tetap pada satu lokasi tertentu saja.
2. Bahwa menurut Pemohon, norma Pasal 81 UU 2/2004 telah dimaknai secara eksklusif tanpa mempertimbangkan kondisi faktual pekerja, termasuk domisili aktual pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, lokasi terjadinya PHK, serta kemampuan ekonomi pekerja pasca PHK sebagaimana halnya kondisi Pemohon saat ini yang berdomisili dan menerima PHK di Bandung namun tempat bekerja berada di Timika, Papua Tengah. Oleh karenanya, keberlakuan norma pasal *a quo* memaksa Pemohon untuk menempuh proses mediasi/konsiliasi, dan/atau gugatan PHI di wilayah yang secara geografis sangat jauh sehingga menyulitkan Pemohon secara finansial.
3. Bahwa menurut Pemohon, sekalipun secara formal forum penyelesaian hubungan industrial melalui gugatan telah diatur dalam norma Pasal 81 UU 2/2004, namun secara faktual forum tersebut tidak dapat dengan mudah diakses karena adanya beberapa hambatan, khususnya bagi pekerja/buruh, seperti hambatan geografis dan ekonomi yang tidak proporsional. Hal tersebut merupakan hambatan substantif terhadap akses keadilan, karena selain mencederai hak Pemohon untuk diperiksa dan didengar (*right to be heard*) secara layak, norma pasal *a quo* juga tidak memiliki definisi normatif yang tegas, sehingga membuka ruang interpretasi yang memicu konflik kompetensi relatif

antar pengadilan hubungan industrial. Oleh karenanya, norma Pasal 81 UU 2/2004 menurut Pemohon telah membatasi hak atas kemudahan akses terhadap keadilan (*access to justice*) yang tidak sejalan dengan prinsip negara hukum, dan prinsip kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;

4. Bahwa menurut Pemohon, pemberlakuan kompetensi relatif dalam Pasal 81 UU 2/2004 secara kaku dengan membatasi pengajuan gugatan PHI hanya pada tempat pekerja/buruh bekerja tanpa membuka ruang forum pilihan (*choice of forum*) kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial sebagaimana diatur pada bagian huruf B Hasil Rumusan Kamar Perdata angka 4 Perselisihan Hubungan Industrial huruf b Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2024 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (SEMA 2/2024), yang pada pokoknya mengatur perihal tempat pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial bagi pekerja/buruh di sektor perkapalan, yakni pada tempat PKL dibuat dan ditandatangani pada wilayah kantor kesyahbandaran pelabuhan atau di tempat terakhir pekerja itu bekerja. Hal demikian menurut Pemohon justru akan menciptakan ketidakadilan substantif karena hanya akan menguntungkan pihak yang memiliki sumber daya lebih besar (pengusaha) dan merugikan pihak yang lebih rentan (pekerja/buruh). Hal demikian selain bertentangan dengan prinsip perlindungan (*protective principle*) dalam hukum ketenagakerjaan, juga bertentangan dengan hak atas kemudahan dan perlakuan khusus bagi pihak yang lemah guna mencapai keadilan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28H ayat (2) *j.o.* Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;
5. Bahwa menurut para Pemohon, pembatasan forum penyelesaian PHI melalui gugatan hanya pada “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” bukanlah cara yang paling ringan untuk mencapai tujuan kepastian kompetensi relatif. Oleh karenanya, diperlukan penafsiran konstitusional yang progresif agar norma Pasal 81 UU 2/2004 dimaknai secara alternatif dan proporsional, yakni gugatan juga dapat diajukan pada tempat tinggal/domisili pekerja/buruh, agar selaras dengan prinsip kepastian hukum yang adil, kesetaraan substantif, dan akses terhadap keadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Berdasarkan uraian dalil-dalil permohonan di atas, Pemohon dalam petitum pada pokoknya memohon kepada Mahkamah agar menyatakan frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 yang menyatakan, “Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai juga “meliputi tempat tinggal pekerja/buruh”.

[3.8] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-16 yang telah disahkan dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 26 Februari 2026 (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara).

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi dan relevansinya untuk mendengar keterangan pihak-pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 UU MK.

[3.10] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih lanjut dalil-dalil permohonan Pemohon *a quo*, Mahkamah akan mempertimbangkan perihal dapat atau tidaknya diajukan kembali pengujian norma Pasal 81 UU 2/2004 karena norma pasal *a quo* telah pernah diuji konstusionalitasnya dan telah diputus dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 20/PUU-XIII/2015 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 30 November 2015 dengan amar putusan menyatakan menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya. Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah terlebih dahulu perlu menilai keterpenuhan syarat yang termaktub dalam Pasal 60 UU MK dan Pasal 72 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 7/2025), yang masing-masing menyatakan sebagai berikut.

Pasal 69 UU MK

- (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 72 PMK 7/2025

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

Berdasarkan ketentuan tersebut, terhadap norma undang-undang yang telah dilakukan pengujian konstitusionalitasnya dan telah diputus oleh Mahkamah hanya dapat dimohonkan pengujian kembali apabila terdapat dasar pengujian dan/atau alasan permohonan yang berbeda. Terhadap hal tersebut, setelah Mahkamah membaca secara saksama permohonan Pemohon *a quo* dan menyandingkan dengan permohonan sebelumnya. Dalam Permohonan Nomor 20/PUU-XIII/2015, norma Pasal 81 UU 2/2004 menggunakan dasar pengujian Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Sedangkan dalam permohonan *a quo*, sekalipun dasar pengujian dimaksud juga digunakan oleh Pemohon dalam menguji Pasal 81 UU 2/2004, akan tetapi Pemohon juga menambahkan dasar pengujian lain, yaitu Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Di samping itu, alasan permohonan dalam permohonan *a quo* secara esensi berbeda dengan permohonan sebelumnya. Di mana dalam permohonan *a quo* pada pokoknya Pemohon mendalilkan sempitnya tafsir frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” yang menimbulkan hambatan akses keadilan secara geografis dan finansial bagi Pemohon. Sementara itu, dalam Permohonan Nomor 20/PUU-XIII/2015, alasan permohonan berfokus pada mekanisme prosedur gugatan secara keseluruhan yang menurut Pemohon seharusnya dilakukan secara volunter oleh pengusaha. Berdasarkan uraian tersebut di atas, terlepas dari substansi permohonan *a quo* beralasan menurut hukum atau tidak, karena terdapat perbedaan alasan permohonan yang belum pernah digunakan dalam permohonan sebelumnya serta terdapat dasar pengujian yang berbeda, menurut Mahkamah secara formal permohonan *a quo* tidak terhalang oleh ketentuan dalam Pasal 60 UU MK dan Pasal 72 PMK 7/2025. Oleh karena itu, terhadap ketentuan norma Pasal 81 UU 2/2004 dapat dimohonkan pengujian kembali dan selanjutnya Mahkamah mempertimbangkan pokok permohonan.

[3.11] Menimbang bahwa setelah membaca secara saksama permohonan Pemohon beserta alat-alat bukti yang diajukan, isu pokok yang dipersoalkan oleh Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah apakah pengaturan perihal kompetensi

relatif pengadilan hubungan industrial yang tidak meliputi tempat tinggal pekerja/buruh dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 menyebabkan norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Terhadap persoalan konstusionalitas tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.11.1] Bahwa dengan merujuk pada Pasal 1 angka 1 UU 2/2004 ditegaskan PHI dimaknai sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal PHI tersebut disebabkan karena adanya PHK, terdapat kondisi di mana salah satu pihak dalam hubungan kerja yang didasari oleh kesepakatan antara para pihak, yakni pekerja/buruh dan pengusaha yang semula saling mengikatkan diri dalam hubungan kerja, tidak lagi menghendaki untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut. PHK kadang kala sulit untuk dihindari yang dapat disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya terdapat pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan, atau syarat-syarat kerja sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal terjadi kondisi-kondisi demikian berpotensi menyebabkan ketidakharmonisan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, terutama jika sampai berujung pada PHK yang tidak diterima oleh salah satu pihak. Ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak tersebut menimbulkan perselisihan yang disebut sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja [vide Pasal 1 angka 4 UU 2/2004]. Oleh sebab itu, guna mencari jalan keluar yang terbaik dan menguntungkan bagi kedua belah pihak yang berselisih, UU 2/2004 mengatur bentuk-bentuk penyelesaian PHI, termasuk yang diakibatkan karena PHK.

Berkenaan dengan hal tersebut, mekanisme penyelesaian PHI yang terdapat dalam UU 2/2004 diatur sesuai dengan jenis-jenis PHI dan dilatarbelakangi oleh kebutuhan penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang cepat, tepat, adil dan murah [vide Konsiderans Menimbang huruf b UU 2/2004]. Mekanisme penyelesaian PHI dimaksud dapat dilakukan melalui: 1) perundingan bipartit; 2) konsiliasi atau mediasi; dan 3) gugatan kepada pengadilan hubungan

industrial. Masing-masing mekanisme penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan secara berjenjang mulai dari perundingan bipartit, di mana para pihak yang berselisih diwajibkan terlebih dahulu mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak [vide Pasal 3 ayat (1) dan Penjelasan Umum UU 2/2004]. Oleh karena itu, pelaksanaan musyawarah untuk mufakat tersebut tidak boleh dicampuri oleh pihak manapun. Apabila dalam perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka dilanjutkan dengan upaya penyelesaian tripartit, baik melalui mediasi dengan difasilitasi oleh tenaga mediator yang disediakan oleh pemerintah sebagai upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya bagi pekerja/buruh dan pengusaha, ataupun melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang mengakomodir keterlibatan masyarakat seperti konsiliasi [vide Penjelasan Umum UU 2/2004]. Apabila melalui upaya-upaya tersebut tidak juga tercapai kesepakatan, maka para pihak dapat menempuh upaya penyelesaian perselisihan PHK melalui pengadilan hubungan industrial sebagai peradilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum [vide Pasal 55 UU 2/2004]. Kehadiran berbagai alternatif penyelesaian baik melalui perundingan bipartit, mediasi dan konsiliasi, maupun melalui gugatan pada pengadilan hubungan industrial, selain memberikan keleluasaan dan kesempatan kepada para pihak untuk menggunakan alternatif penyelesaian perselisihan yang tersedia guna mendapatkan penyelesaian secara cepat, tepat, adil dan murah, juga merupakan jawaban atas kebutuhan para pihak yang berselisih untuk mendapat perlindungan hukum yang adil dan konkret, serta merupakan sarana formal bagi para pihak untuk memperjuangkan haknya melalui proses hukum yang terbuka, profesional, dan menjunjung tinggi asas keadilan.

[3.11.2] Bahwa dalam hal para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam forum mediasi dan selanjutnya memilih meneruskan proses penyelesaian perselisihan melalui gugatan pada pengadilan hubungan industrial, UU 2/2004 juga telah mengatur kompetensi absolut pengadilan hubungan industrial, yang dalam hal ini berwenang untuk memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan [vide Pasal 56 UU

2/2004]. Pemeriksaan pada pengadilan hubungan industrial tersebut dilakukan dengan menggunakan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang *a quo* [vide Pasal 57 UU 2/2004]. Sementara itu, berkenaan dengan pengadilan hubungan industrial mana yang berwenang memeriksa dan memutus gugatan PHI, UU 2/2004 telah menentukan bahwa gugatan PHI diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja [vide Pasal 81 UU 2/2004]. Dengan kata lain, norma Pasal 81 UU 2/2004 telah menentukan perihal kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial untuk memeriksa dan memutus perkara gugatan PHI. Di mana norma Pasal 81 UU 2/2004 didalilkan oleh Pemohon bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, karena pengaturan perihal kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial tersebut tidak meliputi tempat tinggal pekerja/buruh.

Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Mahkamah, dalil Pemohon *a quo* sepenuhnya dibangun berdasarkan kasus konkret yang dialaminya sebagai pekerja/buruh yang di-PHK dan telah menempuh proses perundingan bipartit, serta masih akan menempuh proses penyelesaian lanjutan dalam upaya menyelesaikan perselisihan PHK dengan perusahaan, termasuk melalui mekanisme gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Dalam hal ini, Pemohon mendalilkan sebagaimana telah diuraikan dalam Paragraf **[3.7]** di atas, norma Pasal 81 UU 2/2004 tidak lagi selaras dengan kondisi faktual pekerja/buruh saat ini yang banyak ditempatkan pada perusahaan berbasis multi lokasi dengan penempatan yang fleksibel, maupun pada perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang secara faktual menyebabkan tempat bekerja seorang pekerja/buruh menjadi tidak lagi bersifat tetap pada satu lokasi tertentu saja. Dalam konteks ini, terkait dengan kasus konkret Pemohon, di mana lokasi atau tempat Pemohon bekerja berbeda dengan lokasi tempat Pemohon menerima PHK, sehingga menyulitkan Pemohon dari sisi finansial untuk mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial di tempat Pemohon bekerja karena secara geografis terpisah jarak yang cukup jauh dari domisili Pemohon saat ini. Kondisi ini menurut Pemohon dapat mencederai hak atas kemudahan akses terhadap keadilan (*access to justice*) karena tidak sejalan dengan prinsip negara hukum dan prinsip kepastian hukum yang adil, serta hak untuk mendapat kemudahan dan memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna

mencapai persamaan dan keadilan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Sehubungan dengan hal tersebut, terlepas dari kasus konkret yang dialami Pemohon, ihwal ini Mahkamah telah berpendirian dan menegaskan perihal hukum acara yang berlaku bagi pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU 2/2004 [vide Pasal 57 UU 2/2004]. Dengan kata lain, jika tidak diatur secara khusus dalam undang-undang *a quo* maka hukum acara yang berlaku dalam pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara sebagaimana diatur antara lain dalam HIR dan RBg. Oleh karena itu, ketentuan yang terdapat dalam Pasal 81 UU 2/2004 merupakan pengecualian dari asas umum yang berlaku dalam HIR dan RBg yang pada dasarnya menentukan bahwa gugatan diajukan oleh penggugat kepada ketua pengadilan negeri di tempat tergugat berdomisili. Artinya, seandainya tidak ada Pasal 81 UU 2/2004, jika para Pemohon hendak mengajukan gugatan PHI maka gugatan itu harus diajukan ke pengadilan di tempat tergugat berdomisili [vide Paragraf **[3.9]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 20/PUU-XIII/2015].

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, Mahkamah kembali menegaskan bahwa pengaturan perihal kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial dalam Pasal 81 UU 2/2004 berbeda dengan hukum acara perdata. Di mana secara doktrinal, dalam sistem hukum acara perdata, dikenal adanya asas *actor sequitor forum rei*, yang menyatakan bahwa gugatan harus diajukan di pengadilan negeri tempat tinggal tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR dan Pasal 142 RBg. Perbedaan tersebut dikarenakan Pasal 57 UU 2/2004 menyatakan 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 2/2004. Dalam kaitan ini, Pasal 81 UU 2/2004 menentukan secara khusus (*lex specialis*) berkenaan dengan gugatan PHI diajukan kepada pengadilan hubungan industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, sebab senyatanya lokasi perusahaan yang menjadi tempat pekerja/buruh bekerja merupakan lokasi berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan, serta merupakan tempat di mana hubungan kerja dilaksanakan sekaligus tempat terjadinya hubungan hukum,

termasuk hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan, dan oleh karenanya menjadi dasar penentuan pengadilan hubungan industrial mana yang berwenang untuk memeriksa dan memutus gugatan PHI. Dengan demikian, dalam perspektif hubungan industrial, ketentuan norma Pasal 81 UU 2/2004 justru menguntungkan atau meringankan pekerja/buruh. Oleh karena itu, dalam kaitan dengan tata cara pengajuan gugatan, ketentuan Pasal 118 HIR merupakan ketentuan yang bersifat umum (*lex generalis*) yang dikesampingkan dalam hukum acara peradilan PHI, sehingga ketentuan Pasal 81 UU 2/2004 secara hukum dapat mengesampingkan keberlakuan Pasal 118 HIR, karena Pasal 81 UU 2/2004 mengatur secara khusus mengenai kewenangan relatif pengadilan hubungan industrial, yang juga dibenarkan menurut ketentuan Pasal 57 UU 2/2004. Hal ini berarti, yurisdiksi pengadilan hubungan industrial yang berwenang memeriksa dan memutus suatu gugatan PHI diatur secara terbatas dan limitatif pada wilayah tempat di mana pekerja/buruh bekerja, bukan berdasarkan pada wilayah tergugat bertempat tinggal/berdomisili sebagaimana yang berlaku pada hukum acara perdata.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan dalil Pemohon yang mempersoalkan agar frasa “tempat pekerja/buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 dihubungkan dengan karakter perusahaan yang menerapkan model bisnis berbasis multi-lokasi, sehingga perusahaan memiliki cabang atau kantor perwakilan di tempat lain, maupun menerapkan penempatan pekerja/buruh secara fleksibel, yang memungkinkan seorang pekerja/buruh ditempatkan pada perusahaan induk/kantor pusat maupun kantor cabang/perwakilan, termasuk dalam hal ini apabila perusahaan menempatkan pekerja/buruh pada perusahaan klien dalam sistem kerja alih daya (*outsourcing*), di mana kondisi tersebut membuat tempat bekerja seorang pekerja menjadi tidak lagi bersifat tetap pada satu lokasi tertentu saja. Berkenaan dengan persoalan tersebut, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa dalam batas penalaran yang wajar, “tempat pekerja/buruh bekerja” adalah tempat di mana pekerja/buruh melakukan kegiatan operasional pekerjaan pada tempat pekerja/buruh ditempatkan. Dalam hal perusahaan memiliki kantor cabang, sehingga pekerja/buruh dapat ditempatkan pada kantor cabang dimaksud, maka gugatan PHI dapat ditujukan kepada direksi yang berkedudukan pada kantor pusat atau domisili hukum perusahaan sebagai pihak yang berwenang

dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar [vide Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas]. Demikian halnya dengan pekerja/buruh yang ditempatkan pada perusahaan klien dalam sistem kerja alih daya, sekalipun gugatan ditujukan kepada perusahaan alih daya sebagai perusahaan yang memiliki hubungan kerja dengan pekerja alih daya berdasarkan Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, namun gugatan PHI tetap diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja alih daya menjalankan operasional pekerjaannya.

Berkenaan dengan dalil Pemohon yang mengaitkan dengan gugatan dapat diajukan pada pengadilan hubungan industrial pada tempat perjanjian kerja laut (PKL) dibuat dan ditandatangani pada wilayah kantor kesyahbandaran pelabuhan atau di tempat terakhir pekerja itu bekerja sebagaimana ditegaskan dalam SEMA 2/2024. Menurut Mahkamah, tanpa bermaksud menilai legalitas SEMA dimaksud, gugatan tersebut merupakan bentuk penyelesaian perselisihan yang hanya dapat dilakukan jika terjadi perselisihan antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal maka penyelesaiannya dengan berpedoman pada PKL yang didasarkan pada Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) dan Undang-Undang Pelayaran beserta aturan pelaksanaannya. Lebih lanjut, dalam SEMA tersebut dijelaskan bahwa dalam hal KUHD dan undang-undang pelayaran beserta aturan pelaksanaannya tidak mengatur maka penyelesaiannya berpedoman pada ketentuan ketenagakerjaan. Artinya, ketentuan yang ada dalam SEMA tersebut sifatnya khusus dan hanya berlaku terbatas pada adanya perselisihan antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal, bahkan jika dalam KUHD dan Undang-Undang Pelayaran beserta aturan pelaksanaannya tidak mengatur maka penyelesaiannya berpedoman pada ketentuan ketenagakerjaan. Dengan demikian, berdasarkan uraian fakta hukum di atas, dalil Pemohon yang mengaitkan dengan gugatan dapat diajukan di luar ketentuan dalam norma Pasal 81 UU 2/2004, menurut Mahkamah adalah dimaksudkan untuk hal yang bersifat khusus atau spesifik dan tidak serta

merta hal tersebut berkaitan dengan konstitusionalitas norma Pasal 81 UU 2/2004. Terlebih, berkenaan dengan SEMA, secara umum penerapannya sepenuhnya diserahkan kepada hakim untuk menilai dalam kasus konkret yang diperiksa dan diadilinya. Sehingga, dalam konteks permohonan *a quo*, ada tidaknya keterkaitan antara norma Pasal 81 UU 2/2004 dengan SEMA 2/2024 berkenaan dengan ada tidaknya perjanjian kerja laut adalah sepenuhnya menjadi kewenangan hakim yang memeriksa dan mengadili perkara yang bersangkutan.

Sementara itu, berkaitan dengan kekhawatiran Pemohon ihwal pasca-PHK terhadap pekerja tanpa penghasilan tetap, kewajiban untuk mengakses peradilan di wilayah yang jauh dari domisili bukan sekadar persoalan teknis melainkan hambatan nyata yang berpotensi untuk menghalangi hak Pemohon untuk diperiksa dan didengarkan secara layak dalam persidangan [vide perbaikan Permohonan, hlm. 16]. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Mahkamah, kekhawatiran Pemohon tersebut telah diantisipasi dengan terbukanya kesempatan untuk mengajukan gugatan secara kolektif dengan menunjuk kuasa hukum dengan surat kuasa khusus [vide Pasal 84 UU 2/2004]. Dengan terbukanya peluang untuk pengajuan gugatan secara kolektif dimaksud, hambatan-hambatan dalam memperjuangkan hak hukum pekerja/buruh, termasuk perihal pemutusan hubungan kerja, dapat diatasi tanpa perlu mengubah kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial.

[3.11.3] Bahwa lebih lanjut, terkait dengan dalil Pemohon yang memohon agar norma Pasal 81 UU 2/2004 ditafsirkan secara progresif dengan memberi pemaknaan secara alternatif dan proporsional, yakni gugatan juga dapat diajukan pada pengadilan hubungan industrial yang wilayah hukumnya juga meliputi tempat tinggal pekerja/buruh, menurut Mahkamah hal tersebut berpotensi menimbulkan persoalan ketidakpastian hukum terkait dengan yurisdiksi pengadilan hubungan industrial dalam menyelesaikan perkara PHI. Termasuk menimbulkan kesulitan dalam proses persidangan, khususnya pada proses pembuktian perkara. Selain itu, dalam hal terdapat sejumlah pekerja/buruh dengan tempat tinggal berbeda-beda namun akan mengajukan gugatan kepada satu perusahaan yang sama secara bersamaan, maka pemaknaan sebagaimana yang dimohonkan oleh Pemohon menjadi tidak dapat diterapkan. Dalam kaitan dengan kondisi di mana tempat tinggal (domisili) pekerja/buruh berbeda dengan tempat pekerja/buruh bekerja

sebagaimana dalil Pemohon yang menerima PHK di tempat yang berbeda dengan tempat Pemohon bekerja. Di mana hal tersebut menimbulkan hambatan secara geografis dan finansial bagi Pemohon untuk mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial di wilayah tempat Pemohon bekerja, tanpa bermaksud menilai kasus konkret yang dialami Pemohon dimaksud, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa dalam kaitan ini, Pemohon tetap dapat menggunakan upaya hukum dengan mengajukan gugatan PHI pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pemohon (pekerja/buruh) bekerja dengan menggunakan layanan sistem peradilan yang dilakukan secara elektronik (*e-court*) [vide Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Administrasi Perkara Dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik]. Di mana layanan tersebut kini tidak hanya sebatas pada proses administrasi semata, yakni proses pendaftaran (*e-filing*), pembayaran biaya berperkara, dan pemanggilan sidang (*e-summon*), namun juga mencakup proses persidangan (*e-litigasi*) dan penyampaian salinan putusan (*e-salinan*). Hal demikian selain dapat dilakukan guna mencegah hilangnya hak Pemohon untuk didengar (*right to be heard*) dalam persidangan dan mencegah adanya ketimpangan posisi serta terputusnya akses keadilan substantif bagi Pemohon, juga sejalan dengan prinsip akses terhadap peradilan dan keadilan (*access to court and justice*). Dengan mekanisme persidangan demikian, terlepas dari kasus konkret yang dialami Pemohon, hak Pemohon untuk mengajukan gugatan di pengadilan hubungan industrial di wilayah “tempat pekerja/buruh bekerja”, untuk mendapat kemudahan dan memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dapat dilaksanakan.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil Pemohon yang mempersoalkan frasa “tempat pekerja/buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 adalah dalil yang tidak berdasar, sehingga harus dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.12] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah norma Pasal 81 UU 2/2004 telah ternyata tidak menimbulkan ketidakpastian hukum serta tidak bertentangan dengan prinsip

perlindungan dan hak untuk mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan oleh Pemohon. Dengan demikian, dalil Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

[3.13] 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 tersebut di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Permohonan Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

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:

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

6. PENDAPAT BERBEDA (*DISSENTING OPINION*)

Terhadap putusan Mahkamah *a quo*, terdapat pendapat berbeda dari 2 (dua) orang Hakim Konstitusi, yaitu Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh dan Hakim Konstitusi Arsul Sani yang menyatakan sebagai berikut:

Pendapat berbeda dari Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh

[6.1] Bahwa sehubungan dengan amar putusan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945) yang ditolak oleh Mahkamah, saya memiliki pendapat hukum berbeda (*dissenting opinion*) berkenaan dengan pokok permohonan dari mayoritas hakim konstitusi dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon dalam Permohonan Nomor 60/PUU-XXIV/2026 memohonkan pengujian norma Pasal 81 UU 2/2004 terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Norma yang dimohonkan pengujian berbunyi, "*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*". Pemohon yang berdomisili di Bandung bekerja pada perusahaan alih daya/perusahaan penyedia jasa pekerja (*outsourcing*) sebagai satuan pengamanan (*satpam/security*) melalui proses seleksi dan penerimaan kerja di kantor perusahaan di Jakarta, dan telah ditempatkan di berbagai wilayah yang kemudian terakhir ditugaskan di Timika, Provinsi Papua Tengah. Terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan, Pemohon mengalami kesulitan finansial untuk mengajukan mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Dinas Tenaga Kerja di Provinsi Papua Tengah, termasuk gugatan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, Provinsi Papua. Menurut Pemohon, norma *a quo* bertentangan dengan prinsip negara hukum dan akses keadilan (*access to justice*), serta perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah (*protective*

principle), sehingga diperlukan penafsiran yang membuka alternatif yang lebih proporsional demi akses keadilan yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan. Selanjutnya, petitum Pemohon pada pokoknya meminta agar frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai juga, “meliputi tempat tinggal pekerja/buruh”.

2. Bahwa hubungan industrial pada dasarnya berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU 2/2004, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Definisi tersebut menggambarkan ruang lingkup atau jenis perselisihan hubungan industrial yang meliputi: (i) perselisihan hak; (ii) perselisihan kepentingan; (iii) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (iv) perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan [vide Pasal 2 UU 2/2004]. Sebagai salah satu upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, UU *a quo* membentuk Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial [vide Pasal 1 angka 17 dan Pasal 55 UU 2/2004]. Dilihat dari fungsi mengadili (*judicial functie*), kewenangan (kompetensi) absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
 - a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan [vide Pasal 56 UU 2/2004].
3. Bahwa norma Pasal 81 UU 2/2004 yang dimohonkan pengujian pada dasarnya mengatur tentang kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa, mengadili, dan memutus gugatan perselisihan hubungan industrial. Secara doktriner, kompetensi relatif (*distributie van rechtsmacht*) berkenaan

dengan kewenangan pengadilan untuk mengadili gugatan perselisihan hubungan industrial dalam wilayah hukum atau yurisdiksi pengadilan tersebut. Dalam hukum acara perdata yang berlaku, patokan untuk menentukan kewenangan pengadilan dihubungkan dengan daerah hukum atau yurisdiksi merujuk pada asas *actor sequitor forum rei*, yakni diajukan ke pengadilan di tempat mana tergugat bertempat tinggal [vide Pasal 118 ayat (1) *Herziene Inlandsche Reglement* (HIR)/Pasal 142 ayat (1) *Rechtsreglement Buitengewesten* (RBg)]. Selain itu, para pihak dalam perjanjian juga dapat menentukan pengadilan (forum penyelesaian sengketa) yang disepakati melalui klausul *choice of forum* berdasarkan ketentuan Pasal 118 ayat (4) HIR/Pasal 142 ayat (4) RBg. Namun berlainan dengan ketentuan hukum acara perdata tersebut, Pasal 57 UU 2/2004 memuat pengecualian pada hukum acara peradilan hubungan industrial dengan menyatakan, "*Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.*" Oleh karena itu, norma *a quo* merupakan pengecualian dari asas *actor sequitor forum rei* sebab gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

4. Bahwa seiring dengan kemajuan teknologi saat ini, perusahaan penyedia tenaga kerja/alih daya (*vendor*), perusahaan pemberi pekerjaan/pengguna (*user company*), dan pekerja/buruh dapat berada di lokasi yang berbeda-beda. Perbedaan lokasi atau wilayah dimaksud bukan hanya lintas provinsi atau kabupaten/kota dalam satu negara, tetapi juga sangat mungkin bersifat lintas negara. Beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan dari jarak jauh (*remote working*) dalam ekonomi digital, antara lain, *data analyst*, *customer support*, *programmer*, *digital marketing*, atau *content moderator*. Secara empiris, pengelompokan bidang pekerjaan ekonomi digital belum seragam. Sebagian perusahaan mengelompokkan bidang pekerjaan ekonomi digital sebagai usaha pokok/inti (*core business*), namun sebagian lainnya menjadikan bidang pekerjaan tersebut dapat dialihdayakan (*outsourcing*). Terhadap hal ini, baik 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) maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021) tidak bermaksud menilai legalitas PP 35/2021, belum memberikan landasan hukum yang jelas dan pasti mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan melalui alih daya (*outsourcing*). Berkenaan dengan hal tersebut, pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Oktober 2024, khususnya Sub-paragraf **[3.13.5.1]**, hlm. 579, pada pokoknya menyatakan:

“Sementara itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan belum adanya landasan hukum yang jelas dan pasti mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan melalui alih daya (*outsourcing*) sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran bagi pihak-pihak yang terlibat dalam skema alih daya, termasuk para Pemohon, maka menurut Mahkamah, perlu ada kejelasan dalam undang-undang yang menyatakan bahwa menteri menetapkan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam perjanjian alih daya. Sehingga, pihak-pihak yang terkait dengan perjanjian alih daya, seperti perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa alih daya, dan para pekerja, akan memiliki standar yang jelas tentang jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga pekerja/buruh alih daya hanya akan bekerja pada pekerjaan alih daya sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya. Dengan adanya kejelasan ini akan memberikan perlindungan hukum yang adil kepada pekerja/buruh mengenai status kerja dan hak-hak dasarnya, seperti upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak karena sudah ditetapkan jenis pekerjaan alih dayanya dalam perjanjian kerja. Selain itu, dengan adanya ketentuan mengenai jenis pekerjaan alih daya yang harus ditetapkan oleh menteri dalam undang-undang ke depan, maka akan membuat lebih jelas tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam praktik alih daya. Hal demikian dapat mencegah adanya kesalahan dalam mengalihkan pekerjaan, yang dapat menyebabkan persoalan hukum. Karena ada batasan yang tegas pada pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan juga pengaturan tersebut dapat membantu mengurangi kemungkinan konflik antara perusahaan dan pekerja/buruh.”

Lebih lanjut, amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai

dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”.

5. Bahwa dalam rangka menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, kementerian yang membidangi urusan ketenagakerjaan kemudian mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya (selanjutnya disebut Permenaker 7/2026). Tanpa bermaksud menilai legalitasnya, Permenaker 7/2026 telah menegaskan keharusan perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis yang paling sedikit memuat: (a) pekerjaan yang dialihdayakan; (b) jangka waktu perjanjian alih daya; (c) lokasi pelaksanaan pekerjaan; (d) jumlah pekerja/buruh alih daya; (e) perlindungan dan hak pekerja/buruh alih daya paling sedikit meliputi upah, upah kerja lembur, waktu kerja dan waktu istirahat, cuti tahunan, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan, dan hak atas berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja; dan (f) hak dan kewajiban perusahaan alih daya dan perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, ketentuan Pasal 3 ayat (2) Permenaker 7/2026 menetapkan 6 (enam) jenis dan bidang pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang, yaitu: (i) layanan kebersihan; (ii) penyediaan makanan dan minuman; (iii) pengamanan; (iv) penyediaan pengemudi dan angkutan pekerja/buruh; (v) layanan penunjang operasional; dan (vi) pekerjaan penunjang di bidang pertambangan, perminyakan, gas, dan ketenagalistrikan. Dalam kaitan ini, setelah dicermati, telah ternyata sektor ekonomi digital belum diakomodir secara memadai dalam UU 6/2023, PP 35/2021, dan Permenaker 7/2026, sehingga hal demikian menuntut adanya transformasi konstruksi hubungan industrial dan adaptasi perlindungan pekerja/buruh.
6. Bahwa dalam konteks hubungan pekerja/buruh di sektor perkapalan dengan tingkat mobilitas yang tinggi dan dinamis, terdapat adanya pelanggaran kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2024 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (selanjutnya disebut SEMA 2/2024). Meskipun bukan merupakan peraturan perundang-undangan yang mengikat ke luar secara hukum, keberadaan SEMA yang merupakan aturan kebijakan

(*beleidsregel*) memiliki “relevansi hukum” yang memberi petunjuk, pedoman, dan arahan bagi hakim peradilan di bawahnya dalam penanganan perkara guna mewujudkan kesatuan penerapan hukum dan konsistensi putusan. Berkenaan dengan hal tersebut, SEMA 2/2024 bagian huruf B Hasil Rumusan Kamar Perdata angka 4 Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut:

- “a. Perselisihan antara anak buah kapal dengan pengusaha kapal diselesaikan dengan berpedoman pada Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang didasarkan pada Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) dan Undang-Undang Pelayaran beserta aturan pelaksanaannya.
Dalam hal KUHD dan Undang-Undang Pelayaran beserta aturan pelaksanaannya tidak mengatur maka penyelesaiannya berpedoman pada ketentuan ketenagakerjaan.
 - b. Para pihak yang berselisih terkait hubungan pekerja/buruh di sektor perkapalan yang didasarkan pada PKL dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada tempat PKL dibuat dan ditanda tangani pada wilayah kantor kesyahbandaran pelabuhan atau di tempat di tempat terakhir pekerja itu bekerja.”
- 7. Bahwa dari studi komparatif, kekakuan menetapkan yurisdiksi lembaga peradilan dalam penyelesaian sengketa/perselisihan hubungan industrial dalam praktik di beberapa negara telah mengalami pergeseran untuk memperluas dan mendekatkan akses keadilan bagi para pihak (*access to justice*). Berdasarkan *Zivilprozessordnung/ZPO*, pekerja/buruh di Jerman dapat mengajukan gugatan di tempat dimana pekerjaan biasanya dilakukan, domisil atau kantor pusat perusahaan, atau tempat pekerja diberangkatkan/berdomisili jika bekerja secara fleksibel (*mobile*) dan dari jarak jauh (*remote*). Sementara di Australia [*Fair Work Act 2009*] dan Inggris [*Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013*] telah membuka keleluasaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pendekatan digitalisasi dan persidangan daring (*online*) yang menembus batas yurisdiksi geografis secara praktis.
- 8. Bahwa dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas, penafsiran terhadap kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial semestinya tidak hanya terbatas “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” sebagaimana bunyi ketentuan norma *a quo*, melainkan juga mengakomodir jenis dan bidang pekerjaan yang berkembang di era digitalisasi, sehingga norma *a quo* tidak dimaknai secara kaku bahwa pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dengan demikian, negara harus hadir untuk memberikan perlindungan hak konstitusional warga negara untuk mencari keadilan (*access to justice*) sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”, dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

9. Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, menurut saya, seharusnya Mahkamah mengabulkan permohonan Pemohon dengan memberi penafsiran atau pemaknaan baru terhadap frasa “meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan*”.

Pendapat berbeda dari Hakim Konstitusi Arsul Sani

[6.2] ***The true measure of the justice of a system is the amount of protection it guarantees to the weakest.*** (Aung San Suu Kyi)

Menimbang, bahwa permohonan *a quo* adalah permohonan pengujian terhadap frasa “*meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*” dalam norma Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), yang diajukan oleh Pemohon dengan memohon agar Mahkamah menyatakan frasa tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai “*meliputi tempat tinggal pekerja/buruh*”.

Berkenaan dengan norma Pasal 81 UU 2/2004 tersebut, telah pernah diajukan permohonan pengujian materiil dan diputus oleh Mahkamah dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 20/PUU-XIII/2015 yang menolak permohonan

pemohon yang bersangkutan. Namun, oleh karena objek permohonan *a quo* hanya berkenaan dengan frasa sebagaimana disebutkan di atas serta diajukan ke Mahkamah dengan alasan dan landasan pengujian yang berbeda dari permohonan yang telah diputus dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 20/PUU-XIII/2015 tersebut, maka permohonan *a quo* dapat diajukan kembali. Demikian pula, pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 20/PUU-XIII/2015 tidak dapat diberlakukan secara *mutatis mutandis* untuk permohonan *a quo*.

Menimbang, bahwa terhadap permohonan *a quo*, Mahkamah menolak permohonan tersebut untuk seluruhnya. Pendapat berbeda saya terhadap pertimbangan dan amar Putusan Mahkamah selengkapnyanya adalah sebagai berikut:

- **Pertama**, sebagai lembaga negara yang berwenang menguji (norma) undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945, Mahkamah sejak awal berdiri telah menerapkan prinsip "*the living constitution*", yang bermakna bahwa dalam menguji konstitusionalitas norma undang-undang, Mahkamah mempertimbangkan bukan saja aspek historis dan latar belakang perumusan norma undang-undang yang diuji, tetapi juga mempertimbangkan apa yang dianggap atau diyakini sebagai keadilan konstitusional yang hidup dan berkembang dalam masyarakat yang timbul karena munculnya keadaan-keadaan tertentu setelah diberlakukannya norma undang-undang terkait dan tidak/belum dipertimbangkan pada saat proses pembentukan undang-undang bersangkutan. Diterapkannya prinsip "*the living constitution*" tersebut didasarkan pada perkembangan dan perubahan kehidupan politik, ekonomi, sosial dan budaya (poleksosbud) yang timbul di tengah masyarakat luas. Dengan menerapkan prinsip "*the living constitution*", Mahkamah mempertimbangkan perspektif keadilan konstitusional, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan kemudahan akses terhadap keadilan (*access to justice*), bukan sekadar perspektif kepastian hukum, terutama dalam hal suatu norma undang-undang dinilai mengandung pertentangan dengan prinsip moralitas, rasionalitas, dan/atau mengakibatkan ketidakadilan yang tidak dapat ditoleransi dengan munculnya keadaan-keadaan tertentu tersebut setelah dibuatnya suatu norma undang-undang. Dengan menerapkan prinsip "*the living constitution*" pula, Mahkamah bahkan beberapa kali mengubah atau menggeser pendirian dan/atau pandangan hukum tentang konstitusionalitas norma undang-undang yang termuat dalam putusan sebelumnya, dan selanjutnya mengemukakan pendirian dan/atau

pandangan baru yang diyakini lebih merefleksikan keadilan konstitusional yang berkembang dalam kehidupan masyarakat dengan adanya keadaan-keadaan tertentu tersebut.

Berkenaan dengan permohonan *a quo* dan dikaitkan dengan prinsip keadilan konstitusional sebagaimana disinggung di atas, terutama yang terkait dengan akses terhadap keadilan, Mahkamah seyogianya memperhatikan dua aspek sekaligus terkait dengan permohonan *a quo*. Yang pertama, kerangka historis dan latar belakang perumusan norma dalam (pasal-pasal) UU 2/2004, *in casu* Pasal 81 UU 2/2004 yang menjadi objek permohonan, dan yang kedua, perkembangan model atau praktik hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pemberi kerja yang mengalami perubahan atau perkembangan dibandingkan dengan model atau praktik sebelum UU 2/2004 dibuat.

Tidak dapat dinegasikan bahwa setelah diberlakukannya UU 2/2004, model dan praktik hubungan industrial berkembang dengan sejumlah varian model dan praktik baru. Di antara perkembangan model dan varian tersebut adalah berkembangnya hubungan industrial di mana pekerja bekerja secara "*mobile*", tidak lagi bekerja "menetap" di satu tempat/lokasi pekerjaan, melainkan juga melaksanakan pekerjaan di tempat/lokasi kerja yang lain pada kurun waktu tertentu berikutnya. Dalam konteks cakupan wilayah hukum pengadilan hubungan industrial, banyak dijumpai keadaan di mana lokasi/tempat kerja yang tidak hanya satu tersebut berada di dua atau bahkan lebih wilayah hukum pengadilan hubungan industrial yang berbeda.

Selain perkembangan berbasis tempat/lokasi kerja yang tidak hanya satu tempat, terdapat perkembangan hubungan industrial yang berbasis hubungan hukum alih daya (*outsourcing legal arrangement*) dengan varian yang tidak sebagaimana sebelumnya. Dalam hal ini, pekerja alih daya (*outsourcing worker*) direkrut di suatu kota oleh perusahaan alih daya (*outsourcing company*) dari kota yang sama ataupun berbeda, namun kemudian pekerja/buruh ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna pekerja alih daya (*outsourcing user*) yang berada di kota lain, bahkan yang jauh dari domisili hukum pekerja alih daya maupun tempat kedudukan hukum perusahaan alih daya yang merekrutnya. Perkembangan-perkembangan ini berlangsung dalam 20 (dua puluh) tahun belakangan ini, setelah dibuat dan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan UU 2/2004. Kasus konkret Pemohon sendiri

mencerminkan perkembangan model dan praktik hubungan kerja alih daya yang demikian. Dengan mengacu pada hal tersebut, Mahkamah seyogianya mempertimbangkan perkembangan hubungan industrial yang demikian untuk mewujudkan keadilan konstitusional yang lebih baik bagi pekerja/buruh dan bagi pemberi kerja.

- **Kedua**, UU 2/2004 dibuat dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan konstitusional dalam bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah. Tujuan demikian ditetapkan karena pembentuk undang-undang menyadari bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku sebelumnya belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah (vide Penjelasan Umum UU 2/2004, alinea keenam). Tujuan demikian juga berangkat dari pertimbangan pembentuk undang-undang sebagaimana tertuang dalam bagian “Menimbang” huruf b UU 2/2004, “bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah”.

Prinsip cepat, tepat, adil dan murah menjadi prinsip pokok dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang hendak dituju oleh UU 2/2004, dan prinsip pokok demikian sejalan dengan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU 48/2009) di mana pengadilan berkewajiban membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Mahkamah dalam beberapa putusannya sering menyebut hal tersebut sebagai bentuk penerapan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

Dalam konteks perlindungan hak-hak konstitusional warga negara sebagaimana termaktub dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, prinsip cepat, tepat, adil dan murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diletakkan oleh UU 2/2004 seyogianya diwujudkan oleh Mahkamah dengan pendirian/pandangan hukum yang lebih adaptif dalam menyikapi keberlakuan norma Pasal 81 UU 2/2004 dikaitkan dengan perkembangan model dan varian hubungan industrial yang berkembang setelah berlakunya UU 2/2004. Cara pandang yang lebih adaptif memang diperlukan guna memberikan kemudahan akses terhadap keadilan yang sesungguhnya tidak saja menyangkut

hak dan kepentingan pekerja/buruh, tetapi juga hak dan kepentingan perusahaan alih daya yang berstatus sebagai pemberi kerja, terutama bagi pekerja/buruh dan perusahaan alih daya sebagai pemberi kerja di mana hubungan kerja mereka didasarkan pada model dan varian sebagaimana digambarkan di atas.

Tanpa pendirian/pandangan hukum yang lebih adaptif terhadap Pasal 81 UU 2/2004, menurut saya, prinsip cepat, tepat, adil dan murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi tidak dapat diwujudkan dengan baik. Jika kasus konkret Pemohon diambil sekadar sebagai contoh, di mana Pemohon berdomisili di Provinsi Jawa Barat dan perusahaan alih daya yang merekrut Pemohon juga berkedudukan hukum di Provinsi Jawa Barat serta proses rekrutmen dan penandatanganan perjanjian kerja alih daya juga dilakukan di wilayah Provinsi Jawa Barat, maka menjadi tidak rasional untuk mewujudkan prinsip cepat, tepat, adil dan murah dimaksud jika berpegang secara kaku atau memandang secara “legalistik-formal” atas norma Pasal 81 UU 2/2004. Pekerja/buruh alih daya seperti Pemohon maupun perusahaan alih daya yang melakukan perekrutan harus mengajukan perselisihan hubungan industrial mereka dan menjalani proses persidangan di pengadilan hubungan industrial yang wilayah hukumnya tidak meliputi domisili/kedudukan hukum mereka dan bahkan jauh dari domisili/tempat kedudukan hukum masing-masing pihak. Dalam kasus konkret yang dihadapi Pemohon, maka harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, padahal domisili/kedudukan hukum Pemohon dan pemberi kerjanya ada di wilayah Jawa Barat.

Dari sisi prinsip rasionalitas, menurut saya, dengan keadaan demikian, menjadi hal yang tidak rasional dan tidak bersesuaian dengan prinsip cepat, tepat, adil dan murah dengan mempertahankan norma Pasal 81 UU 2/2004 secara “apa adanya”. Selanjutnya, dari prinsip kemudahan akses terhadap keadilan, keadaan demikian juga tidak patut untuk membuat norma Pasal 81 UU 2/2004 tetap dipertahankan dalam rumusan asalnya. Apalagi jika perspektif mempertahankan norma Pasal 81 UU 2/2004 tersebut dilakukan dengan mengacu pada pertimbangan telah adanya sistem peradilan elektronik (*e-court*) yang membuka proses perkara (gugatan dan jawab-menjawab) dapat diajukan secara elektronik oleh penggugat dan dijawab oleh tergugat dari wilayah mana pun. Proses berperkara, dalam hal ini termasuk dalam perkara perselisihan hubungan industrial, memang dapat memanfaatkan fasilitas *e-court* untuk tahapan pengajuan dan jawab-menjawab

serta pemeriksaan saksi. Akan tetapi, untuk tahap pembuktian surat-surat/dokumen, kehadiran fisik para pihak yang berperkara atau kuasanya tetap diperlukan, oleh karena bukti tertulis berupa surat-surat tertentu harus ditunjukkan aslinya di hadapan majelis hakim bersangkutan. Kehadiran fisik demikian masih diperlukan karena masih berlakunya ketentuan hukum pembuktian sebagaimana diatur dalam Pasal 1888 KUH Perdata yang menetapkan “kekuatan pembuktian suatu tulisan terletak pada akta aslinya. Bila akta yang asli ada, maka salinan serta kutipan hanyalah dapat dipercaya sepanjang salinan serta kutipan itu sesuai dengan aslinya yang senantiasa dapat diperintahkan untuk ditunjukkan”.

Bagi saya, prinsip cepat, tepat, adil dan murah lebih mudah diwujudkan ketika pandangan lebih adaptif dan tidak “kaku” dalam mempertimbangkan isu konstusionalitas norma Pasal 81 UU 2/2004 dikedepankan. Pandangan lebih adaptif dimaksud adalah dengan memperluas, namun bukan menggantikan atau meniadakan, norma yang ada berkenaan dengan yurisdiksi atau kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU 2/2004. Dalam hal ini, menurut saya, dengan menambahkan yurisdiksi atau kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial yang wilayah hukumnya meliputi tempat perjanjian kerja ditandatangani, selain mempertahankan norma tentang yurisdiksi atau kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial di mana pekerja/buruh bekerja yang ada dalam Pasal 81 UU 2/2004. Penambahan demikian menjadikan baik pekerja/buruh maupun perusahaan pemberi kerja tidak dihadapkan pada pilihan tunggal mengenai yurisdiksi atau kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial, melainkan memiliki pilihan alternatif yang secara rasional dapat lebih mudah untuk mewujudkan prinsip cepat, tepat, adil dan murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pilihan alternatif seperti di atas sesungguhnya bukan hal yang baru dalam hukum acara perdata Indonesia. Baik Reglemen Indonesia Yang Diperbarui (*Herziene Inlandsch Reglement*/HIR) maupun Reglemen Daerah Seberang (*Rechtsreglement voor de Buitengewesten*/RBg) tidak “kaku” berpegang pada prinsip tunggal mengenai yurisdiksi atau kompetensi relatif pengadilan yang berwenang, yang dikenal sebagai asas *actor sequitur forum rei* [vide Pasal 118 ayat (1) HIR/Pasal 142 ayat (1) RBg]. Dalam Pasal 118 ayat (3) HIR dan Pasal 142 ayat (3) RBg, misalnya, dimungkinkan penggunaan asas lain dalam tata cara beracara di pengadilan perdata, yaitu asas *forum rei sitae*. Berdasarkan asas ini, jika objek

sengketa adalah benda tidak bergerak, maka terbuka kemungkinan gugatan diajukan ke pengadilan berwenang yang wilayah hukumnya meliputi tempat benda tersebut berada.

- **Ketiga**, prinsip yang lebih adaptif sebagaimana dikemukakan di atas juga telah dianut oleh Mahkamah Agung. Sebagai lembaga peradilan tertinggi yang memuncaki pengadilan hubungan industrial, Mahkamah Agung menyadari kebutuhan untuk memberikan ruang yang lebih fleksibel atau adaptif secara terbatas sebagai perwujudan kemudahan akses terhadap keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tanpa bermaksud menilai legalitasnya, SEMA 2/2024 secara nyata mengedepankan prinsip fleksibel dan lebih adaptif dimaksud. Dalam huruf B Hasil Rumusan Kamar Perdata angka 4 Perselisihan Hubungan Industrial huruf (b) pada SEMA 2/2024, dinyatakan bahwa: *“para pihak yang berselisih terkait hubungan pekerja/buruh di sektor perkapalan yang didasarkan pada PKL dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada tempat PKL dibuat dan ditandatangani pada wilayah kantor kesyahbandaran pelabuhan atau di tempat terakhir pekerja itu bekerja”*.

Menurut saya, dalam hal ini Mahkamah Agung sebagai lembaga peradilan tertinggi hendak menerapkan prinsip cepat, tepat, adil dan murah sekaligus menegakkan asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan, dalam rangka memberikan jaminan dan perlindungan hukum yang adil serta memberikan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama baik bagi pekerja/buruh maupun bagi perusahaan selaku pemberi kerja. Hal demikian pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk mewujudkan hak konstitusional warga negara sebagaimana termaktub dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 secara lebih baik dan rasional.

Menimbang, bahwa bertolak dari keseluruhan hal sebagaimana diuraikan di atas dan dengan memperhatikan perkembangan model dan praktik hubungan industrial setelah lebih dari 20 (dua puluh) tahun berlakunya UU 2/2004, saya meyakini bahwa jika norma Pasal 81 UU 2/2004 dipertahankan apa adanya, maka hal demikian berpeluang menimbulkan persoalan akses terhadap keadilan (*access to justice*), yang menyebabkan hak konstitusional warga negara vide Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat 2 UUD NRI Tahun 1945 dapat tidak terpenuhi dengan baik. Tegasnya, tanpa adanya pemaknaan sama sekali, norma Pasal 81 UU 2/2004 menjadi bertentangan dengan jaminan dan perlindungan hukum yang adil serta hak

untuk mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus guna memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama, *in casu* berupa hak atas kemudahan akses terhadap keadilan (*access to justice*), setidaknya apabila menyangkut model dan varian sebagaimana dikemukakan di atas.

Dengan demikian, Mahkamah seharusnya mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian, yakni dengan mengabulkan permohonan *a quo* tidak sebagaimana yang dimohonkan oleh Pemohon. Amar putusan yang seharusnya dijatuhkan oleh Mahkamah adalah menyatakan Pasal 81 UU 2/2004 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai: *“gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja atau tempat di mana perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pemberi kerja disepakati atau dibuat”*.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Adies Kadir dan Liliek Prisbawono Adi, pada hari **Rabu**, tanggal **lima belas**, bulan **April**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Selasa**, tanggal **dua belas**, bulan **Mei**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, selesai diucapkan pukul **15.08 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Yunita Nurwulantari 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.

Ridwan Mansyur

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

Adies Kadir

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Arsul Sani

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Lilie Prisbawono Adi

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Yunita Nurwulantari



Plt. Panitera
Wiryanto - NIP 196406051988031001
Digital Signature

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