



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 60/PUU-XXIV/2026**

Tentang

Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial

Pemohon	: Dodi Saputra
Jenis Perkara	: Pengujian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945)
Pokok Perkara	: Pengujian Pasal 81 UU 37/2004 terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;
Amar Putusan	: Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya
Tanggal Putusan	: Senin, 12 Mei 2026
Ikhtisar Putusan	:

Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia, mantan pekerja/buruh pada perusahaan alih daya PT. G4S Security Solution Services. Pemohon menganggap hak konstitusionalnya sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dirugikan akibat berlakunya Pasal 81 UU 2/2004.

Terkait dengan kewenangan Mahkamah, oleh karena permohonan Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* Pengujian Materiil Pasal 81 UU 37/2004 terhadap UUD NRI Tahun 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Isu utama yang dipersoalkan para Pemohon 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.

Dalil Pemohon 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. Pemohon mendalilkan 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.

Terlepas dari kasus konkret yang dialami Pemohon, Mahkamah telah berpendirian dalam Putusan Nomor 20/PUU-XIII/2025 bahwa 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. 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.

Dalam putusan *a quo*, Mahkamah menegaskan bahwa pengaturan perihal kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial dalam Pasal 81 UU 2/2004 berbeda dengan hukum acara perdata. 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. Ketentuan Pasal 81 UU 2/2004 secara hukum dapat mengesampingkan keberlakuan Pasal 118 HIR. 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.

Berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah norma Pasal 81 UU 2/2004 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. Selanjutnya Mahkamah menjatuhkan putusan yang amarnya menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

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. Pada pokoknya Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh menyatakan seharusnya Mahkamah mengabulkan permohonan Pemohon dengan memberi penafsiran atau pemaknaan baru terhadap frasa “meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja” dalam norma Pasal 81 Undang-Undang 2/2024 dan menyatakan norma pasal *a quo* bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1925 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 atau buruh bekerja kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan’.

Adapun Hakim Konstitusi Arsul Sani pada pokoknya menyatakan dalam rangka memberikan kemudahan akses terhadap keadilan (*access to justice*), Mahkamah seharusnya mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian, yakni amar putusan yang seharusnya dijatuhkan adalah menyatakan Pasal 81 Undang-Undang 2/2024 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 atau buruh bekerja atau tempat di mana perjanjian kerja

antara pekerja atau buruh dan pemberi kerja disepakati atau dibuat”.