

ANALISIS YURIDIS DALUWARSA PENGAJUAN GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KE PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Aviani Nadhira Putri

avianiputri5@gmail.com

Fakultas Hukum, Universitas Nasional

ABSTRACT

It is inevitable that in an industrial relationship there will be disputes. Industrial relations disputes are differences of opinion that result in conflict between employers and workers/ laborers or labor unions, one of which is a dispute over termination of employment. If prevention and settlement efforts have been taken but still do not produce results, then dispute resolution can be carried out at the Industrial Relations Court. Legal provisions related to the settlement of industrial relations disputes are contained in Law Number 2 Year 2004 concerning PPHI. However, with the Constitutional Court Decision, SEMA, and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, the Court is confused in responding to the differences in these decisions. In Decision Number: 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Amb and Number: 108/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg, it was found that there were differences in the judges' decisions. Therefore, the author makes 2 (two) problem formulations in writing this thesis, namely: 1) How are the legal provisions related to the expiration of filing a lawsuit for termination of employment at the Industrial Relations Court? and 2) What is the consideration of the judge in deciding the expiration of the lawsuit for termination of employment Number: 2/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Amb and Number: 108/Pdt.sus PHI/2021/PN.Smg at the Industrial Relations Court? With normative considerations and Article 82 of Law Number 2 of 2004 concerning PPHI cannot stand alone, it can be concluded that the legal provisions related to the expiration of filing a lawsuit for termination of employment no longer exist or at least have become invalid. The type of research that the author uses is normative juridical research with primary, secondary, and tertiary legal sources.

Keywords: *Expiration, Lawsuit, Employment Termination.*

ABSTRAK

Tidak dapat dipungkiri bahwa didalam suatu hubungan industrial pasti akan terdapat perselisihan. Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, salah satunya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Apabila upaya pencegahan dan penyelesaian telah ditempuh tetapi tetap tidak membuahkan hasil, maka penyelesaian perselisihan dapat dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan hukum terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial tercantum dalam UU No. 2/2004 tentang PPHI. Namun dengan adanya Putusan MK, SEMA, serta UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja menimbulkan bimbangannya Pengadilan dalam menyikapi perbedaan dalam putusan-putusan tersebut. Pada Putusan Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Amb dan Nomor : 108/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg ditemukan fakta bahwa terdapat perbedaan hakim dalam menjatuhkan putusan. Oleh karena itu, peneliti membuat 2 (dua) rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini, yaitu: 1) Bagaimana ketentuan hukum terkait daluwarsa

pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial? dan 2) Apa yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara daluwarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 2/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Amb dan Nomor : 108/Pdt.sus-PHI/2021/PN.Smg pada Pengadilan Hubungan Industrial?. Dengan adanya pertimbangan normatif dan Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI tidak dapat berdiri sendiri, maka dapat disimpulkan ketentuan hukum terkait daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini sudah tidak ada atau setidaknya sudah menjadi tidak berlaku. Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan sumber bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Kata kunci: Daluwarsa, Gugatan, Pemutusan Hubungan Kerja, PHI

LATAR BELAKANG

Seiring berjalannya waktu, manfaat hukum akan terus berkembang dengan tujuan memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh oleh Warga Negara Indonesia. Tujuan tersebut akan terlihat melalui fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum memiliki arah yang ingin dituju. Tidak hanya perlindungan kepentingan terhadap pekerja/buruh, tetapi terhadap pengusaha dan bahkan perusahaan itu sendiri juga harus diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum tersebut.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹ Kemudian, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²

Setiap pekerja/buruh dan pengusaha memiliki hak dan kewajiban. Apabila hak dan kewajiban sudah dilaksanakan, artinya kedua belah pihak telah memenuhi prestasinya dan telah memenuhi apa yang telah diperjanjikan. Hak pekerja/buruh adalah suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja/buruh sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pengusaha. Sedangkan, kewajiban pekerja/buruh adalah suatu hal yang wajib dilaksanakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian oleh pihak pengusaha.

Tidak dapat dipungkiri bahwa didalam suatu hubungan industrial pasti akan terdapat perselisihan. Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang

¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15. Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

² Indonesia (a), angka 16.

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³

Pengadilan hubungan industrial adalah “pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”.⁴ Sebelum mencapai penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial, terdapat upaya pencegahan dan penyelesaian harus ditempuh terlebih dahulu yakni melalui Perundingan Bipartit, Mediasi Hubungan Industrial, Konsiliasi Hubungan Industrial, dan Arbitrase Hubungan Industrial. Apabila upaya pencegahan dan penyelesaian telah ditempuh tetapi tetap tidak membuahkan hasil, maka penyelesaian perselisihan dapat dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi.⁵ Hukum acara yang berlaku didalamnya yaitu Hukum Acara Perdata.

Zainal Asikin menjelaskan dalam bukunya bahwa, Hukum Acara mengatur bagaimana cara dan siapa yang berwenang menegakkan hukum materiil dalam hal apabila terjadi pelanggaran terhadap hukum materiil. Hukum acara perdata secara umum adalah peraturan hukum yang mengatur proses penyelesaian perkara perdata melalui hakim (di Pengadilan) sejak diajukan gugatan, diperiksa gugatan, diputusnya sengketa sampai pelaksanaan putusan hakim.⁶

Sudikno Mertokusumo mendeskripsikan bahwa hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang mengatur sebagaimana caranya menjamin ditaatinya hukum perdata materiil dengan perantaraan hakim. Dengan perkataan lain hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang menentukan bagaimana caranya menjamin pelaksanaan hukum perdata materiil. Hukum acara perdata mengatur bagaimana caranya mengajukan tuntutan hak, memeriksa serta memutuskan dan pelaksanaan daripada putusannya. Tuntutan hak

³ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 1. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

⁴ Indonesia (b), angka 17.

⁵ Mustakim, *Kajian Hukum Penindakan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jurnal Hukum Acara Perdata (ADHAPER)*, Vol.8, No.1, (2022), hal. 129.

⁶ H. Zainal Asikin, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*, (Prenada Media, 2019), hal. 1.

dalam hal ini tidak lain adalah tindakan yang bertujuan memperoleh perlindungan hukum yang diberikan oleh pengadilan untuk mencegah “*eigenrichting*” atau tindakan menghakimi sendiri.⁷

Di Indonesia sebagian besar permasalahan dalam hubungan kerja yakni terkait Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Hal tersebut diatur dalam UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan perkaranya untuk mendapatkan penyelesaian dengan mengajukan gugatan terhadap pihak yang dirasa merugikan. Pengajuan gugatan diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam lingkup Pengadilan Negeri yang masih berada dalam daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.

Menurut Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata pasal Pasal 1 angka (2), gugatan adalah tuntutan hak yang mengandung sengketa dan diajukan ke pengadilan untuk mendapatkan putusan. Hukum acara perdata memberikan dua pedoman, yaitu:⁸

1. Perkara *contentiosa*, yaitu perkara yang didalamnya terdapat sengketa dua pihak atau lebih, maka seseorang harus mengajukan tuntutan hukum atau sering disebut dengan istilah gugatan perdata. Gugatan atas konflik tersebut harus diselesaikan dan harus diputus pengadilan, apakah berakhir dengan kalah, menang, atau damai tergantung pada proses hukumnya.
2. Perkara *voluntaria*, yaitu yang didalamnya tidak terdapat sengketa atau perselisihan tapi hanya semata-mata untuk kepentingan pemohon dan bersifat sepihak (*ex-parte*). Perkara ini disebut juga gugatan permohonan.

Secara yuridis, gugatan adalah suatu tuntutan yang disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang oleh seseorang mengenai suatu hal akibat adanya persengketaan dengan pihak lainnya yang kemudian mengharuskan hakim memeriksa tuntutan tersebut menurut tata cara tertentu yang kemudian melahirkan keputusan terhadap gugatan tersebut.⁹

4. ⁷ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, (2021), hal.

⁸ H. Zainal, *op.cit.*, hal. 15.

⁹ H. Zainal, *op.cit.*, hal. 19.

Sesuai dengan Pasal 8 Rv (*Reglement of de Rechtsvordering*), surat gugatan ini harus memenuhi beberapa syarat, yaitu terdapat:¹⁰

1. Identitas para pihak;
2. Dalil gugatan atau Posita; dan
3. Tuntutan atau Petitum.

Sebagaimana disebutkan dalam hukum acara perdata dikenal istilah gugatan tidak dapat diterima dan gugatan ditolak.¹¹

1. Gugatan tidak diterima atau NO (*niet ontvankelijke verklard*) adalah gugatan yang tidak bersandarkan hukum, yaitu apabila peristiwa-peristiwa sebagai dasar tuntutan tidak membenarkan tuntutan. Putusan tidak dapat diterima ini bermaksud menolak gugatan di luar pokok perkara. Dalam hal ini, penggugat masih dapat mengajukan kembali gugatannya atau banding. Gugatan ini cenderung karena tidak memenuhi syarat formal.
2. Gugatan ditolak adalah gugatan tidak beralasan hukum, yaitu apabila tidak diajukan peristiwa-peristiwa yang membenarkan tuntutan. Putusan hakim dengan melakukan penolakan bermaksud menolak setelah mempertimbangkan pokok perkara. Dalam hal ini, penggugat tidak ada kesempatan mengajukan kembali gugatannya, gugatan ini cenderung karena tidak memenuhi syarat materiil.

Dalam penyusunan gugatan terdapat 4 (empat) hal yang harus dipastikan, diantaranya Lampiran Risalah, Daluwarsa Gugatan, Tempat Pengajuan Gugatan, dan Biaya. Pengaturan daluwarsa diatur dalam beberapa ketentuan hukum, sebagai berikut:

1. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 96 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.
2. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI) yang menyatakan bahwa terdapat tenggang waktu pengajuan gugatan oleh

¹⁰ Endang, *op.cit*, hal. 14.

¹¹ H. Zainal, *op.cit*, hal. 22.

pekerja/buruh, yaitu 1 (satu) tahun sejak diterimanya keputusan pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha.

Kemudian terdapat Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan ketidaksetujuannya terhadap kedua pasal di atas, yakni Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU/X/2012 yang menyatakan bahwa Pasal 96 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbicara mengenai daluwarsa pembayaran upah tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Setelah itu, Putusan Mahkamah Konstitusi No.114/PUU/XIII/2015 yang menyatakan bahwa Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI yang berbicara mengenai daluwarsa pengajuan gugatan tersebut sepanjang anak kalimat “Pasal 159” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Selanjutnya diterbitkannya SEMA Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan. Dalam SEMA tersebut menyatakan tidak sepaham dengan hasil *judicial review* yang telah dilakukan Mahkamah Konstitusi. Sebab dalam memutus daluwarsa tidak mengurangi kebebasan hakim untuk mempertimbangkan rasa keadilan sesuai dengan Pasal 100 UU PPHI *juncto* Pasal 5 UU No. 48/2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyadari bahwa terdapat perbedaan faktual normatif dalam Putusan Pengadilan, Putusan Mahkamah Konstitusi, dan Surat Edaran Mahkamah Agung yang menimbulkan bimbangannya Pengadilan dalam menyikapi perbedaan terhadap putusan-putusan tersebut.

Salah satu contoh kasus pada studi putusan di Kota Ambon bahwa gugatan tetap diproses oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang mana telah melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun yang ditentukan dalam Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI, yaitu 3 (tiga) tahun 11 (sebelas) bulan. Sementara itu, kasus pada studi putusan di Kota Semarang bahwa gugatan tidak dapat di terima oleh Pengadilan Hubungan Industrial karena telah melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun yang ditentukan dalam UU PPHI, yaitu 4 (empat) tahun 10 (sepuluh) bulan.

Sebagaimana yang terjadi dalam kedua duduk perkara putusan di atas tentang kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni sesuai analisa sementara yang peneliti dapatkan dari putusan tersebut, bahwa terdapat gugatan yang tetap di proses dan yang tidak di proses oleh Pengadilan. Yang mana seharusnya gugatan tidak dapat di proses apabila

terhitung telah melewati tenggang waktu atau daluwarsa 1 (satu) tahun yang ditentukan dalam Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI.

Ketertarikan peneliti terhadap kasus ini di karenakan adanya kejanggalan di dalam putusan Nomor : 2/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Amb dimana hakim menerima dan memproses gugatan Perselisihan Hubungan Industrial pada yang diajukan pada 9 September 2019 kurang lebih 3 (tiga) tahun 11 (sebelas) bulan dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan pada 19 Oktober 2015. Seharusnya gugatan tersebut telah terhitung lewat tenggang waktu atau daluwarsa 1 (satu) tahun yang ditentukan dalam Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI. Dengan demikian membuat peneliti merasa terdapat kejanggalan akan apa yang menjadi alasan dari pertimbangan hakim terhadap putusan Nomor : 2/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Amb sehingga hakim memilih untuk tetap menerima dan memproses gugatan tersebut.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang diangkat, penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif merupakan suatu metode penelitian dengan tujuan menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya. Peneliti akan menganalisis permasalahan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Peneliti menggunakan sumber jenis data primer, data sekunder, dan data tersier. Data primer yang meliputi UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan MK Nomor : 114/PUU-XIII/2015, Putusan MK Nomor : 100/PUU-X/2012, dan Putusan Pengadilan. Sementara data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan seperti buku-buku hukum termasuk skripsi dan tesis hukum serta jurnal-jurnal hukum. Sedangkan data tersier adalah bahan hukum yang bersifat pelengkap yang menyediakan petunjuk ataupun elaborasi lebih lanjut terhadap bahan hukum primer. Analisis sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah metode analisis kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Hukum Terkait Daluwarsa Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pengaturan tentang daluwarsa terkait pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja tercantum dalam Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI.

Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI berbunyi:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitabukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

Dari segi operasionalnya, Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI tidak berdiri sendiri, sebab di dalamnya terdapat rujukan Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 159 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

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

Pasal 171 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

“Pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerjanya.”

Secara limitatif, Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI mengatur batas waktu dalam pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak dapat lebih dari 1 (satu) tahun dan jika disimpulkan, pengaturan tersebut menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan apapun dapat daluwarsa gugatannya apabila diajukan lewat dari 1 (satu) tahun setelah surat Pemutusan Hubungan Kerja diterima pekerja.

Akan tetapi, perlu diketahui bahwa penerapan daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI juga harus melihat Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.

Putusan MK tersebut menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1), Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "*kecuali Pasal 158 ayat (1)*", Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "*Pasal 158 ayat (1)*", dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "*Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)*" UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa meskipun Pasal 159 menentukan apabila pekerja/buruh yang telah diatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja sebab melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158 ayat (1) tersebut tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja/buruh tersebut dapat mengajukan gugatan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi pekerja/buruh untuk membuktikan ketidaksalahannya, dan Pasal 159 tentang hal tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya.¹² Selain itu, para Pemohon dalam Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tidak hanya mengajukan uji materiil namun juga mengajukan uji formil yang mana seharusnya MK dapat mengabulkan lebih dari apa yang ada dalam putusan.

Walaupun lembaga legislatif kembali memunculkan pengertian dan pengaturan melalui legislator dalam bentuk UU No. 2/2004 tentang PPHI yang mana di dalamnya terkandung pengaturan tentang daluwarsa terkait gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI setelah adanya Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 ini, maka ketentuan Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI tersebut dianggap sudah tidak memiliki kekuatan dalam penerapannya. Sebab Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI tersebut mengandung Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah terlebih dahulu di uji materiil oleh Putusan MK No. 012/PUU-I/2003.

Hal itu ditegaskan kembali melalui Putusan MK No. 114/PUU-XIII/2015 yang dalam pertimbangannya berkenaan dengan Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI bahwa oleh karena ketentuan Pasal 159 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan telah tidak mempunyai kekuatan

¹² Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, MK, 28 Oktober 2004.

hukum mengikat melalui Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, dan oleh karena dalam Pasal 82 UU No.2/2004 tentang PPHI juga mengatur tentang keberadaan Pasal 159 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pertimbangan hukum dalam pengujian Pasal 159 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 UU No.2/2004 tentang PPHI.¹³

Lalu perlu diketahui juga bahwa sejak diberlakukannya UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja hingga UU No. 6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2/2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 158 dan Pasal 162 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang merujuk pada ketentuan Pasal 171 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan telah resmi dihapuskan. Kemudian Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang merujuk pada Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI telah resmi dihapuskan juga dalam UU Cipta Kerja tersebut.

Dari dasar hukum diatas dapat dipahami bahwa pengaturan terkait daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdapat pada Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum di bagian pertimbangan pada putusan hakim di pengadilan.

Hal yang berbeda ditemukan pada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (SEMA No. 4/2014) yang berkaitan dengan daluwarsa dalam hal gugatan pemenuhan hak pekerja berupa pesangon pada Pasal 96 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah di-*judicial review* berdasarkan Putusan MK No. 100/PUU-X/2012. Ketua Mahkamah Agung dalam SEMA No. 4/2014 tersebut menjelaskan lebih jauh bahwa Putusan MK tersebut tidak menerbitkan peraturan baru. Hal ini dikarenakan dalam memutus daluwarsa tidak mengurangi kebebasan hakim untuk mempertimbangkan rasa keadilan berdasarkan Pasal 100 UU No. 2/2004 tentang PPHI *juncto* Pasal 5 UU No. 48/2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.¹⁴

Lebih lanjut, dalam SEMA No. 4/2014 tersebut tidak dijelaskan apakah selain gugatan yang bertujuan sebagai pemenuhan hak pekerja berupa pesangon dapat dianggap memiliki daluwarsa atau justru tidak memiliki daluwarsa. Sebab pada dasarnya Pasal 96

¹³ Putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015, MK, 20 Oktober 2015.

¹⁴ Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur tentang penerapan daluwarsa gugatan hak pesangon.

Pasal 96 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

“Tuntutan pembayaran upah pekerja/ buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”

Namun tidak menutup kemungkinan bahwa ketentuan pengajuan gugatan pemenuhan hak pekerja berupa pesangon ini memiliki keterkaitan dengan ketentuan pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Karena apabila pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dikualifikasikan telah daluwarsa, maka kemungkinan hak pesangon tidak bisa didapatkan oleh pekerja/buruh. Maka dari itu keduanya memiliki hubungan sebab akibat yang sangat terikat satu sama lain.

Lalu bagaimana ketentuan hukum terkait daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh pada saat ini? Pada dasarnya ketentuan terkait hal ini belum diatur lebih lanjut dalam perundang-undangan, khususnya terkait peraturan pengganti Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI itu sendiri. Apakah pekerja/buruh masih tetap dapat mengajukan gugatan terkait Pemutusan Hubungan Kerja atau bahkan pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan terkait Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya batas waktu atau daluwarsa.

Apabila Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI masih dapat berlaku sebagai pengaturan terkait daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja, berarti Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI justru memberikan garis bawah terkait daluwarsa dalam waktu 1 (satu) tahun tersebut. Sedangkan apabila Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI tersebut sudah tidak dapat berlaku sebagai pengaturan terkait daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja, berarti pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan terkait Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya batas waktu atau daluwarsa.

Sementara, jika tidak ada pengaturan batas waktu pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja, bisa saja pengajuan gugatan tersebut dilakukan kapanpun semauanya pihak yang berkepentingan. Sehingga menurut hemat peneliti selama belum adanya aturan pengganti, Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI masih tetap dapat berlaku dan justru memberikan garis bawah terkait batas waktu tersebut.

B. Pertimbangan Hakim Dalam Memutuskan Perkara Daluwarsa Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Amb dan Nomor : 108/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg pada Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam menyelesaikan suatu perkara atau sengketa, hakim dituntut untuk mengadili menurut hukum dan untuk memperoleh, menemukan makna yang tepat tentang mengadili menurut hukum tersebut harus mengacu kepada prinsip yang mendasarinya.

Hakim bertugas untuk mengambil atau menjatuhkan keputusan yang memiliki akibat hukum bagi pihak lain. Hakim tidak dapat menolak untuk menjatuhkan putusan kepada sebuah perkara sudah mulai diperiksa maupun perkara yang telah diajukan kepadanya namun belum diperiksa. Apabila seorang hakim hendak menjatuhkan keputusan, ia akan berusaha agar putusannya tersebut dapat diterima oleh masyarakat. Kemudian hakim juga akan merasa tenang apabila putusannya tersebut dapat memuaskan semua pihak. Maka dari itu, ia harus meyakinkan semua pihak dengan alasan-alasan atau pertimbangan-pertimbangan yang menggambarkan bahwa putusannya tersebut tepat dan benar.¹⁵

Adapun beberapa tolak ukur sebagai makna dari mengadili menurut hukum, diantaranya:¹⁶

1. Mengadili menurut hukum adalah salah satu asas mewujudkan negara berdasarkan atas hukum. Setiap putusan hakim harus mempunyai dasar hukum substansif dan procedural yang telah ada sebelum perbuatan melawan hukum atau pelanggaran hukum terjadi.
2. Hukum dalam mengadili menurut hukum harus diartikan luas melebihi pengertian hukum tertulis dan tak tertulis. Hukum dalam kasus atau keadaan tertentu meliputi pengertian yang mengikat pihak-pihak, kesusilaan yang baik, dan ketertiban umum.
3. Hukum yang hidup dalam masyarakat adalah hukum yang dipertimbangkan dalam putusan hakim, namun tidak selalu harus diikuti, hal ini dikarenakan kemungkinan *the living law*, justru harus dikesampingkan sebab tidak sesuai dengan tuntutan sosial yang baru.

¹⁵ Sudikno Mertokusumo, *op.cit.*, hal. 235-236.

¹⁶ Bagir Manan, *Menegakkan Hukum Suatu Pencarian*, (Jakarta: Asosiasi Advokat Indonesia, 2009), hal.

4. Berdasarkan ketentuan yang sudah berlaku, hakim wajib mengutamakan penerapan hukum tertulis, kecuali apabila hukum tertulis tersebut dalam penerapannya akan menimbulkan ketidakadilan, bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Pertimbangan atau *considerans* merupakan dasar dari sebuah putusan. Pertimbangan dalam putusan perdata dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yakni pertimbangan tentang duduk perkara atau peristiwanya dan pertimbangan tentang hukumnya. Pertimbangan hakim adalah aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aquo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, selain itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim tersebut harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Apabila pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung.¹⁷

Yang termuat dalam pertimbangan hakim merupakan alasan-alasan hakim sebagai pertanggungjawaban kepada masyarakat mengapa ia mengambil putusan demikian, maka dari itu terkandunglah nilai objektif. Pada dasarnya, hakim diwajibkan untuk mengadili semua bagian gugatan dan dilarang menjatuhkan putusan atas perkara yang tidak dituntut atau mengabulkan lebih daripada yang digugat. Namun suatu putusan hakim juga tidak luput dari kekeliruan bahkan tidak mustahil bersifat memihak.

Dapat diakui bahwa kepentingan penggugat memiliki peranan pokok dalam suatu gugatan yang harus diperiksa dan diadili oleh hakim. Akan tetapi, hakim juga harus memperhatikan prinsipnya bahwa ia harus menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya yang sesuai dengan kebenaran dan ketentuan hukum yang berlaku. Sehingga demi kebenaran dan keadilan pada setiap putusan hakim tetap diperlukan untuk dilakukannya pemeriksaan ulang guna kekeliruan dan kekhilafan dalam putusan tersebut dapat diperbaiki.

Setelah peneliti membaca dan menganalisis Putusan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Amb, peneliti menganalisis bahwa alasan dijatuhkannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Bank Malut terhadap Godlief P. Kudamassa yaitu karena kelalaian Godlief P. Kudamassa dalam melaksanakan tugas dan sebelumnya telah mendapatkan pembinaan dan teguran bertahap dari PT. Bank Malut

¹⁷ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hal. 140.

namun tetap tidak diindahkan olehnya. Kemudian Godlief P. Kudamassa tidak terima akan hal itu dan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial walaupun telah berselang waktu 3 (tiga) tahun 10 (sepuluh) bulan dari pemutusan hubungan kerjanya tersebut.¹⁸

Apabila dilihat secara yuridis dan menurut hemat peneliti, maka pertimbangan Majelis Hakim tidak tepat yakni menolak seluruhnya eksepsi PT. Bank Malut yang menyatakan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Godlief P. Kudamassa tersebut telah daluwarsa atau lewat waktu 1 (satu) tahun dan dapat diartikan Majelis Hakim tidak sejalan dengan Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI.

Sementara itu peneliti juga telah membaca dan menganalisis Putusan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor Nomor: 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg, peneliti menganalisis bahwa alasan dijatuhkannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta terhadap Arif Budiwirawan yaitu karena Arif Budiwirawan telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan dan bukti yang jelas sehingga PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta menetapkan disiplin berat berupa Pemutusan Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri dan sebelumnya telah mendapatkan pembinaan dan surat peringatan namun tetap juga tidak diindahkan olehnya. Kemudian Arif Budiwirawan tidak terima akan hal itu dan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial walaupun telah berselang waktu 4 (empat) tahun 11 (sebelas) bulan dari pemutusan hubungan kerjanya tersebut.¹⁹

Lalu apabila dilihat secara yuridis dan menurut hemat peneliti, maka pertimbangan Majelis Hakim sudah tepat yakni mengabulkan eksepsi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta yang menyatakan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Arif Budiwirawan tersebut telah daluwarsa atau lewat waktu 1 (satu) tahun berdasarkan Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI.

Dalam hal ini, terlihat keterikatan Putusan MK No. 012/PUU-I/2003, Putusan MK No. 114/PUU-XIII/2015 dan Undang-Undang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa dihapusnya ketentuan Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana pasal-pasal tersebut berdampingan dengan Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI. Pertimbangan atas kepastian hukum tersebut menyebabkan

¹⁸ Putusan Pengadilan Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Amb.

¹⁹ Putusan Pengadilan Nomor: 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg.

hakim bimbang bahkan keliru dalam membuat putusan, padahal dalam memutus daluwarsa tidak mengurangi kebebasan hakim untuk mempertimbangkan rasa keadilan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaturan terkait daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI masih dapat berlaku.

Kesesuaian antara keadilan yang berlaku dalam masyarakat dengan dengan keadilan yang hendak dicapai oleh hukum yang berlaku dapat memicu timbulnya kesadaran hukum pada masyarakat. Maka dari itu hendaknya kepastian hukum harus selalu ditegakkan, karena kepastian hukum mengandung nilai keadilan hukum didalamnya. Antara kepastian dan keadilan adalah dua sisi yang saling mengisi dan tidak dapat dipisahkan.²⁰

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ketentuan hukum terkait daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada dasarnya tercantum dalam Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI sebagai *Lex Specialis* yang menyatakan daluwarsa atau lewat waktu 1 (satu) tahun. Namun dengan adanya Putusan MK No. 012/PUU-I/2003, Putusan MK No. 114/PUU-XIII/2015, serta UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu juga terdapat SEMA No. 4 Tahun 2014 yang berpendapat lain terhadap penerapan daluwarsa untuk menuntut hak pesangon pada hasil *judicial review* Putusan MK No. 100/PUU-X/2012. Perubahan peraturan-peraturan itu memiliki hubungan sebab akibat yang sangat terikat satu sama lain. Penulis menyimpulkan ketentuan hukum terkait daluwarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini masih dapat berlaku atau setidaknya-tidaknya sebagai acuan selama belum ada pengaturan pengganti Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI tersebut. Dijelaskan lebih jauh, sebab jika tidak ada pengaturan batas waktu tersebut, pengajuan gugatan dapat diajukan secara tidak pasti sesuka hati sang pihak berkepentingan yang mana sebetulnya apabila hakim memutus daluwarsa tidak mengurangi kebebasannya dalam mempertimbangkan rasa keadilan.

²⁰ Mustakim, *op. cit.*, hal. 145.

2. Hakim bertanggung jawab kepada masyarakat dalam mengambil putusan, maka dari itu terkandunglah nilai objektif. Akan tetapi, hakim juga harus memperhatikan prinsipnya bahwa dalam menjatuhkan putusan harus seadil-adilnya yang sesuai dengan kebenaran dan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan adanya pertimbangan-pertimbangan yang dijelaskan diatas, menimbulkan bimbangannya Pengadilan dalam menyikapi perbedaan dalam putusan-putusan tersebut. Dalam kedua putusan pengadilan tersebut, terdapat perbedaan dalam penetapan putusan oleh hakim. Peneliti menganalisis Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Amb tidak tepat dalam menetapkan ditolaknya daluwarsa dan Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg sudah tepat dalam menetapkan diterimanya daluwarsa. Hal ini disebabkan adanya perbedaan faktual normatif dalam Putusan Pengadilan, Putusan Mahkamah Konstitusi, dan Surat Edaran Mahkamah Agung serta belum terdapat pengaturan pengganti dari Pasal 82 Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

B. Saran

1. Diharapkan Pemerintah bersama DPR RI dapat memberikan kepastian hukum terhadap berlakunya Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI sebagai *Lex Specialis*, atau setidaknya aturan pengganti Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI jikalau memang pasal tersebut tidak dapat berdiri sendiri.
2. Peneliti juga berharap Pemerintah dapat memberikan substansi terkait daluwarsa gugatan perselisihan hubungan industrial secara konsisten dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja. Menurut peneliti, dengan adanya substansi daluwarsa gugatan perselisihan hubungan industrial secara konsisten dan jelas tersebut bertujuan agar tidak terdapat perbedaan dalam penjatuhan putusan oleh hakim serta agar pekerja/buruh maupun pengusaha lebih mudah memahami dan menemukan sandaran dalam mengajukan sebuah gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Asikin, H. Zainal, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*, Prenada Media, 2019.
- Arto, Mukti, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Hadrian, Endang, dan Lukman Hakim, *Hukum Acara Perdata di Indonesia: Permasalahan Eksekusi dan Mediasi*, Deepublish, 2020.
- Manan, Bagir, *Menegakkan Hukum Suatu Pencarian*, Jakarta: Asosiasi Advokat Indonesia, 2009.
- Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Maha Karya Pustaka, 2021.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

- Indonesia (a), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia (b), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

JURNAL :

- Mustakim, *Kajian Hukum Peniadaan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, *Jurnal Hukum Acara Perdata Vol.8, No.1*, (2022).

PUTUSAN :

- Putusan Pengadilan.
- Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 012/PUU-I/2003, 28 Oktober 2004.
- Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015, 20 Oktober 2015.