REFLEKSI HUKUM

Jurnal Ilmu Hukum

p-ISSN 2541-4984 | e-ISSN 2541-5417
Volume 7 Nomor 1, Oktober 2022, Halaman 1-18
DOI: https://doi.org/10.24246/jrh.2022.v7.i1.p1-18
Open access at: http://ejournal.uksw.edu/refleksihukum
Penerbit: Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana

PROBLEMATIKA REGULASI MENGENAI DALUWARSA GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Mohammad Fandrian Hadistianto
Fakultas Hukum Universitas Pamulang
JL Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan, 15417, Indonesia
Email: mfandrianhadistianto@gmail.com

A R T I C L E I N F O

Article history:
Received
28 Agustus 2021
Revised
4 November 2021
Accepted
26 Oktober 2022

Kata-kata Kunci:
Ilmu Hukum;
Daluwarsa;
Gugatan.

Abstrak

Sumber hukum positif yang mengatur mengenai ketentuan daluwarsa pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial (PHI) saat ini tersebar di banyak produk hukum dan diantaranya terdapat benturan norma sehingga dalam pelaksanaannya bagi pekerja maupun pengusaha sulit mendapatkan kepastian hukum. Benturan norma tersebut dapat ditemui dalam hal daluwarsa gugatan perselisihan hak yang pemaknaannya berbeda antara satu dengan lainnya sehingga terjadi benturan norma hukum dalam hal penentuan daluwarsa pengajuan gugatan PHI sebagaimana dapat dilihat pemaknaan ketentuan Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbeda antara Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 dengan SEMA No. 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan. Penelitian ini mengkaji jenis dan perbedaan aturan daluwarsa gugatan yang saat ini berlaku sebagai hukum positif dan merekomendasikan penyederhanaan ketentuan daluwarsa pengajuan gugatan P. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu mengenai daluwarsa gugatan PHI harus dimaknai tidak diatur batasannya sepanjang belum terjadinya pembubaran dari perusahaan tersebut sebagaimana ketentuan Pasal 142 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Abstract

Positive legal sources that regulate the expiration provisions for filing lawsuits for industrial relations disputes are currently scattered in many legal products. Among them, there are conflicts of norms so that in its implementation, it is difficult for workers and employers to obtain legal certainty. Moreover, it should also be observed and considered regarding the Decision of the Constitutional Court Number 91/PUU-XVIII/2020, dated November 25, 2021, regarding the formal review of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Therefore, using a conceptual approach to the legal material of laws and regulations and related Constitutional Court decisions, this study examines the types and differences of lawsuit expiration rules that currently apply as positive law and recommends simplifying the expiration provisions for filing industrial relations disputes. This

Keywords:
Legal studies;
Expired;
Lawsuit.

study finds there is an opportunity for lawmakers to revise Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, not only in forming laws but also incorporating expired norms for filing industrial relations dispute lawsuits comprehensively to realize legal certainty.

PENDAHULUAN

Hukum Perburuhan dikenal dalam bahasa Belanda dengan istilah *arbeidsrecht*, dibangun dan diterapkan oleh 3 (tiga) pihak yang memiliki kepentingan, yaitu Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah. Masing-masing pihak memiliki kepentingan agar hubungan perburuhan dapat berlangsung secara harmonis. Pekerja membutuhkan lapangan pekerjaan dari Pengusaha, Pengusaha membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya, dan Pemerintah membutuhkan pekerja dan pengusaha guna kepentingan pembangunan nasional dan menyetarakan posisi pekerja dihadapan pengusaha.

Hubungan kerja merupakan hal yang tidak dapat terpisahkan jika membicarakan mengenai Hukum Perburuhan. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja memiliki pengertian sebagaimana yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya UU Ketenagakerjaan)[1] dan sebagaimana yang telah diubah, terakhir dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya UU Cipta Kerja), maupun para ahli Hukum Perburuhan namun tidak terbatas pada Zainal Asikin[2] dan Lalu Husni[3]. Jika dapat disimpulkan sebagaimana pendapat Adrian Sutedi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.[4]

Dalam implementasinya, hubungan kerja selalu menempatkan pekerja berada di posisi yang lebih rendah dari pengusaha, hal ini dapat dibuktikan setidaknya dari unsur perintah sebagai salah satu dari unsur hubungan kerja yang juga menunjukkan sifat diperatas (*dienstverhouding*). Unsur perintah ini pula yang menjadi ciri khas pembeda antara hubungan kerja dengan hubungan hukum

---

1 Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah"

2 Menurut Zainal Asikin hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, siburuh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah. Lihat lebih lanjut Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (PT. Grafindo Persada 1993) 65.

3 Menurut Lalu Husni yang disebut dengan "hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.". Lihat lebih lanjut Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (PT. Grafindo Persada 2003) 39.

4 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009) 45.

keperdataan lainnya. Dalam hubungan kerja, pekerja terikat dan tergantung pada perintah pengusaha dan tidak memiliki kebebasan untuk tidak melakukannya.[5]

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha kerap kali terjadi dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang penyelesaiannya menggunakan mekanisme pengajuan gugatan dari satu pihak kepada pihak lainnya. Hukum positif ketenagakerjaan setidaknya telah memberikan pengaturan daluwarsa pengajuan sebuah gugatan atas terjadinya perselisihan hak yang pemaknaannya berbeda antara satu dengan lainnya sehingga terjadi benturan norma hukum dalam hal penentuan daluwarsa pengajuan gugatan perselisihan hak sebagaimana dapat di lihat pemaknaan ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang berbeda antara Putusan Mahkamah Konstitusi (Putusan MK) No. 100/PUU-X/2012 dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung (MA) Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, dimana dapat ditemukan perbedaan berupa Mahkamah Konstitusi (MK) telah menyatakan tidak ada batasan waktu bagi pekerja untuk menuntut hak, namun MA menyatakan dibatasi waktu berdasar rasa keadilan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Tulisan ini akan memfokuskan pada kajian terhadap ketentuan mengenai daluwarsa pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pasca diundangkannya UU Cipta Kerja, dengan pokok permasalahan bagaimana konsistensi pengaturan daluwarsa pengajuan gugatan sehingga memudahkan para pihak mendapatkan kepastian hukum pasca diundangkannya UU Cipta Kerja? Permasalahan hukum daluwarsa gugatan dalam perselisihan hubungan industrial (PHI) ini terjadi karena tersebarnya sumber hukum mengenai daluwarsa di luar dari apa yang telah diatur di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Selanjutnya UU PHI) sebagai sumber hukum formil utama dalam penyelesaian PHI.

Berdasarkan permasalahan hukum ini Penulis berpendapat diperlukannya konsistensi pengaturan mengenai daluwarsa pengajuan gugatan sehingga memudahkan para pihak dalam hubungan industrial mendapatkan kepastian hukum dalam pengajuan gugatan PHI.

PEMBAHASAN

Kualifikasi Pengaturan Daluwarsa Pengajuan Gugatan PHI

Dalam hubungan kerja tidak dapat dipungkiri antara pekerja dengan pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda. Tujuan dari pekerja bekerja yaitu mendapatkan upah dan kesejahteraan untuk meningkatkan kualitas hidup diri dan keluarganya, dan oleh karena itu sudah menjadi naluri bagi setiap pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan mempertahankan pekerjaannya karena dengan terputusnya hubungan kerja maka terhenti pula upah dan kesejahteraan yang akan mengakibatkan keberlangsungan hidup diri pekerja dan keluarganya serta awal dari

---

5 Mohammad Fandrian Hadistianto, 'Kajian Proses Penetapan Upah Minimum Dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Dan Kabupaten/Kota Tahun 2019 (Suatu Tinjauan Yuridis Terhadap Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum)' (2019) 2 (1) Jurnal Hukum Pidana Dan Pembangunan Hukum 35, 36.

pengangguran.[6] Di sisi lain, tujuan dari pengusaha membuka usahanya adalah mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan modal seminimal mungkin, dimana pekerja dikualifikasikan sebagai beban biaya produksi. Dengan adanya perbedaan ini tidak jarang antara pekerja dengan pengusaha sampai pada titik PHI. PHI sendiri terdiri dari 4 (empat) jenis yaitu perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan. Dari keempat jenis perselisihan tersebut, perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan jenis PHI yang kerap terjadi.[7] Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha mengenai pemutusan hubungan kerja, sementara perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja.[8] PHI ini akan berujung pada pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di tempat pekerja tersebut berada, manakala dalam tahapan penyelesaian bipartit dan mediasi tidak tercapai kesepakatan. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga peradilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara PHI dimana merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan antar SP/SB di dalam satu perusahaan dan menjadi tingkat pertama untuk perselisihan hak dan PHK.

Ketentuan daluwarsa pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial haruslah dibedakan berdasarkan objek yang digugat. Secara mudah menurut Penulis, ketentuan mengenai daluwarsa mengajukan gugatan dapat dibedakan berdasarkan objek perselisihan apa yang dituntut, apakah perselisihan hak[9] dimana merupakan tuntutan terhadap hak yang lahir akibat adanya hubungan kerja disyaratkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha masih tetap berlangsung atau tidak adanya kehendak atau proses pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan pemutusan hubungan kerja[10] dimana merupakan tuntutan terhadap hak yang lahir akibat adanya pemutusan hubungan kerja disyaratkan harus terjadinya terlebih dahulu kehendak atau proses pemutusan hubungan kerja. Perbedaan ini menjadi penting, karena terkait pula mengenai ketentuan daluwarsa yang berbeda pula.

Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah UU PHI yang menggantikan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang dirasa belum mencerminkan asas peradilan cepat,

---

6 Mohammad Fandrian Hadistianto dan Erma Hari Alijana, 'Konstruksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis' (2020) 11 (1) Jurnal Surya Kencana: Dinamika Hukum Dan Keadilan 103, 107.

7 Andari Yurikosari dan Yolanda Pracelia, 'Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Bdg Jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Bdg)' (2019) 2 (1) Jurnal Hukum Adigama 2.

8 Pasal 1 angka 2 dan 4 UU PHI.

9 Pasal 1 angka 2 UU PHI.

10 Pasal 1 angka 4 UU PHI.

sederhana, dan biaya murah.[11] Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu UU PHI sebagai *lex specialis* dan hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum sebagai *lex generali*.[12] Hal ini bermakna ketentuan mengenai hukum acara yang tidak diatur khusus di dalam UU PHI berlaku hukum acara perdata pada umumnya. Hukum Acara Perdata terdiri dari aturan formil mengenai tahapan bagi seseorang yang diduga terlanggar haknya untuk mendapatkan kembali haknya melalui pengadilan.[13]

Pembahasan akan diawali mengenai ketentuan daluwarsa pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagaimana yang telah disinggung sebelumnya bahwa daluwarsa pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial haruslah dibedakan berdasarkan objek perselisihannya. Gugatan merupakan salah satu bentuk tuntutan hak dalam hal penegakan hukum. Sementara penegakan hukum dalam konteks ketenagakerjaan dapatlah dimaknai merupakan sebuah upaya menegakkan fungsi-fungsi norma hukum ketenagakerjaan baik yang dilandaskan pada peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama guna mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja.[14]

Makna daluwarsa sangat terkait erat dengan jangka waktu, yang jika dikaitkan dengan gugatan maka didapat pemaknaan batasan atau jangka waktu untuk mengajukan gugatan. Darwan Prinst memberikan definisi dari daluwarsa atau *verjaring* dengan merujuk pada ketentuan Pasal 1946 KUHPerdata yaitu merupakan sebuah alat untuk mendapatkan atau dilepaskannya dari sesuatu berdasarkan sebuah perikatan dengan lewatnya waktu dan atas syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang, dimana seseorang dapat tidak memperoleh sesuatu dan dapat melepaskan hak yang dimilikinya karena daluwarsa.[15] Demikian pula Sudikno Mertokusumo menyatakan lampau waktu menjadi pengaruh terhadap tuntutan hak, dimana tuntutan hak atau gugatan dapat daluwarsa karena pengaruh lampau waktu yang ditetapkan oleh undang-undang (*decheance*).[16]

Daluwarsa membebaskan yaitu saat seseorang terbebas dari tuntutan hak saat lewat 30 (tiga puluh) tahun atau undang-undang menetapkan waktu yang lebih singkat tidak dipergunakan oleh si pemilik hak untuk menuntut.[17] Pitlo memberikan 2 (dua) syarat yang bersifat kumulatif untuk dapat diberlakukannya daluwarsa membebaskan yaitu si pemilik yang tidak memenuhi kewajibannya dan berdiam diri tidak menggunakan haknya untuk menuntut.[18]

---

11 Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, dan Revi Inayatillah, 'Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial, Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum' (2021) 5 (2) Jurnal Bina Mulia Hukum 310, 318.

12 Pasal 57 UU PHI.

13 H.M. Abdurrachman, *Hukum Acara Perdata* (Penerbit Universitas Trisakti 2014) 3.

14 Mohamad Fandrian Hadistianto, 'Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom' (2017) 8 (2) Jurnal Surya Kencana: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan 21, 29.

15 Darwan Prinst, *Strategi Menyusun Dan Menangani Gugatan Perdata* (PT. Citra Aditya Bakti 2002) 73.

16 Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata* (Liberty Yogyakarta 2008) 105.

17 A.Pitlo, *Pembuktian dan Daluwarsa menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Belanda* (PT Inter Masa 1986) 259.

18 Ibid 188.

Mengenai hak pekerja dapat ditemukan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagai kaidah heteronom dan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama sebagai kaidah otonom. Perbedaan mendasar dari kedua kaidah tersebut yaitu kaidah heteronom merupakan bentuk peraturan yang dibuat oleh pemerintah guna memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi lebih lemah jika dibandingkan dengan pengusaha, sedangkan kaidah otonom merupakan hukum yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha.[19] Perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah mencakup perlindungan upah, kesejahteraan, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak untuk berunding.[20] Namun di saat yang bersamaan selain bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, Pemerintah juga berkepentingan untuk mendorong banyak terbukanya lapangan pekerjaan sehingga akan mengurangi tingkat pengangguran yang memberikan dampak kurang baik terhadap keberlangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara[21]

Terhitung sejak tanggal 2 November 2020, Pemerintah telah mengundangkan UU Cipta Kerja, dimana UU Ketenagakerjaan menjadi bagian undang-undang yang diubah didalamnya. Dengan disahkannya undang-undang ini pemerintah mengharapkan menjadi bagian dari pembaruan hukum guna meningkatkan investasi di Indonesia[22] dan di saat yang bersamaan juga dapat meniadakan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja, namun pada faktanya justru melanjutkan trend deregulasi dan fleksibelisasi, yang melemahkan perlindungan terhadap pekerja sebagaimana dimulai saat disahkannya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Ketenagakerjaan, dan UU PHI dimana sangat mengedepankan kepentingan investor tanpa meneguhkan perkembangan perlindungan terhadap pekerja[23]. Hal ini setidaknya dapat dilihat dari banyaknya gelombang penolakan terhadap pembahasan dan pengesahan UU Cipta Kerja karena mengatur mengenai pasal-pasal yang dinilai tidak memberikan atau setidak-tidaknya mengurangi perlindungan dan kesejahteraan pekerja dari yang sebelumnya telah lebih baik diatur di dalam UU Ketenagakerjaan yaitu dihilangkannya upah minimum sektoral, memperpanjang masa seorang pekerja dapat dikontrak, dan memperluas peruntukan dan penggunaan mekanisme alih daya.[24] Selain itu pula, undang-undang ini melakukan pengaturan kembali aturan daluwarsa pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan semakin dominan dan mudahnya

---

19 R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia* (Grhadhika Binangkit Press 2004) 35.

20 Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional' (2019) 2 (2) Administrative Law & Governance Journal 326, 329.

21 Laurensius Arliman Simbolon, 'Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia' (2017) 5 (1) Jurnal Selat 74, 85.

22 Mohammad Fandrian Hadistianto, 'Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan)' (2020) 3 (1) Pamulang Law Review 6.

23 Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, 'Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum' (2020) 3 (2) Administrative Law & Governance Journal 314, 326

24 Hesty Kartikasari dan Agus Machfud Fauzi, 'Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum' (2021) 4 (1) Doktrina: Journal of Law 39, 51.

pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga semakin sulitnya ruang gerak bagi pekerja dan serikat pekerja untuk melakukan pembelaan dan perjuangan hak-hak pekerja.[25]

MK telah membacakan Putusan atas Permohonan Uji Formil UU Cipta Kerja pada tanggal 25 November 2021, yang pada pokok amarnya sebagai berikut:

1. Menyatakan Pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan";
2. Menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini;
3. Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka UU Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen;

Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hak Pasca Keberlakuan UU Cipta Kerja

Daluwarsa pengajuan gugatan perihal perselisihan hak kepada Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan. Bahwa objek yang dimaksud dalam ketentuan Pasal ini yaitu upah, upah lembur, bonus, natura, dan lain sebagainya sepanjang merupakan hak yang lahir dari berlangsungnya hubungan kerja. Awal mula pengaturan mengenai daluwarsa ini menyatakan upah dan hak lainnya yang lahir dari adanya hubungan kerja hanya dapat dituntut oleh Pekerja paling lama 2 (dua) tahun sejak hak tersebut harusnya diterima oleh Pekerja. Namun pada tanggal 19 September 2013, MK mengeluarkan Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 yang menguji konstitusionalitas Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.

MK sebagai salah satu bentuk kekuasaan kehakiman di Indonesia yang memiliki kewenangan berbeda dengan badan peradilan lainnya, dimana salah satunya adalah *constitutional review* yaitu menguji sebuah undang-undang terhadap Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945). MK dilahirkan dengan tujuan melindungi hak-hak fundamental yang dimiliki oleh setiap warga Negara berdasarkan konstitusi Republik Indonesia dari penyalahgunaan kewenangan oleh lembaga negara, dan memastikan berjalannya sistem demokrasi dalam perimbangan peran eksekutif, legislatif, dan yudikatif.[26] Ni'matul Huda menyatakan 4 (empat) alasan pembentukan MK yaitu:[27]

1. Pengejawantahan paham konstitusionalisme
2. Penerapan *check and balances*
3. Penyelenggaraan Negara yang bersih

---

25 Fajar Kurniawan, 'Problematika Pembentukan Ruu Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK' (2020) 5 (1) Jurnal Panorama Hukum 63, 74.

26 Bagus Anwar Hidayatulloh, 'Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Penggunaan KTP Dan Paspor Dalam Pemilihan Presiden Dan Wakil Presiden Dalam Kerangka Menjamin Hak Memilih Dalam Pemilu' (2018) 1 (1) Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum 56, 58.

27 Ni'matul Huda, *Politik Ketatanegaraan Indonesia* (UII Press 2002) 223.

4. Perlindungan HAM warga Negara

Merujuk pada ketentuan Pasal 56 UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dapat disimpulkan amar putusan MK terdiri dari tidak dapat diterima, atau ditolak. Dalam hal MK mengabulkan permohonan pengujian undang-undang dengan amar putusan menyatakan suatu pasal, ayat, atau frase dalam sebuah undang-undang inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, maka sesungguhnya MK sedang melaksanakan salah satu fungsinya yaitu sebagai *negative legislator* . Sebagaimana dikatakan Hans Kelsen bahwa" The *annulment of a law is legislative function, an act – so to speak – of negative legislation. A court which is competent to abolish laws – individually or generally – functions as a negative legislator*".[28] Putusan hakim konstitusi bersifat *erga omnes* yang menyebabkan sifat kerterikatannya secara umum baik terhadap warga negara maupun lembaga-lembaga negara sebagai penyelenggara kekuasaan pemerintahan. Hal ini tentunya juga mengikat para aparat penegak hukum dimana termasuk didalamnya pengadilan untuk tidak menerapkan lagi hukum yang telah dibatalkan tersebut.[29]

Dalam Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013, MK memberikan pertimbangan yang pada pokoknya[30] menyatakan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan, dan berdasarkan pertimbangan hukum inilah MK mengeluarkan amar putusan pada perkara hak uji materiil Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 menyatakan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 ini juga diwarnai dengan pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dari Hakim Konstitusi Hamdan Zoelva.[31] Oleh karena itu, dengan adanya Putusan MK ini memberikan dampak hukum sejak tanggal 19 September 2013 pekerja dapat melakukan penuntutan pembayaran upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha. Putusan ini tidak memberikan batas baik bagi pekerja/buruh untuk menagih kekurangan pemenuhan hak-hak normatifnya kepada pengusaha.[32] Namun kiranya pemaknaan mengenai hal ini haruslah dikorelasikan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 142 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Selanjutnya UU PT) dimana sebuah perseroan terbatas akan kehilangan status badan hukumnya manakala telah terpenuhinya syarat pembubaran dari perseroan terbatas itu sendiri. Sejak telah diberlakukannya UU Cipta Kerja, khususnya merujuk pada Pasal 81 angka 34 keberlakuan Pasal 96 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihapus[33], hal ini kiranya sejalan dengan amanat Putusan MK No. 100/PUU-X/2012.

Namun sekalipun Pasal 96 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan oleh MK dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, namun MA sebagai salah satu Lembaga Negara mengingkari atau tidak tunduk. Hal ini dapat dilihat dalam SEMA No. 4

---

28 Hans Kelsen, *General Theory Theory of Law and State* (Russel & Russel 1973) 268.

29 Achmad Syahrizal, 'Problematik Implementasi Putusan MK' (2007) 4 (1) Journal Konstitusi 123.

30 Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012, MK, 19 September 2013.

31 *Ibid*.

32 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1/Men/I/2015 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/Puu-X/2012 Atas Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan, 17 Januari 2015

33 Pasal 81 angka 34 UU Cipta Kerja.

Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang menyatakan "Rumusan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan yang telah di-judicial review berdasarkan Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 bukan menerbitkan norma baru. Oleh karenanya dalam memutus kedaluwarsa tidak mengurangi kebebasan hakim untuk mempertimbangkan rasa keadilan berdasarkan Pasal 100 UU PHI *juncto* Pasal 5 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman." Hal ini jelas merupakan bentuk dari pengingkaran dari sifat *erga omnes* putusan MK oleh MA yang tentunya akan sangat berdampak pada ketidakpastian hukum dalam penerapan penyelesaian PHI, khususnya perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai tingkat pertama dan MA pada tingkat ketiga dan terakhir. Selain itu Penulis juga menemukan kembali bentuk pengikaran MA melalui SEMA, antara lain:

1. Mengenai kesalahan berat. Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 mengenai PHK karena kesalahan berat, yang menyatakan "Menyatakan UU Ketenagakerjaan Pasal 158 bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat", namun SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan), yang menyatakan "Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena melakukan kesalahan berat ex-Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT)"
2. Mengenai upah proses. Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 mengenai Pembayaran Upah Proses, yang menyatakan frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap.", namun SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang menyatakan "Pasca Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam UU PHI bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak"

Dari banyaknya SEMA yang substansinya tidak selaras dengan Putusan MK tersebut di atas, menurut hemat Penulis menunjukkan tidak berjalannya mekanisme *check and balances* sebagai salah satu tujuan dibentuknya MK dan dalam jangka panjang akan berakibat pada wibawa MK itu sendiri sebagai *The Guardian Of The Constitution* di mata masyarakat Indonesia.

Di sisi lain, Pemerintah dan DPR RI sebagai bagian dari *addresat* Putusan MK telah menindaklanjuti Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 dengan mencabut Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat dari Pasal 81 angka 34 UU Cipta Kerja yang menyatakan "Pasal 96 dihapus". Seharusnya dengan keberlakuan UU Cipta Kerja ini semakin menegaskan keberlakuan Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013. Oleh karena itu daluwarsa pengajuan gugatan perihal upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja oleh pekerja haruslah dimaknai dan diterapkan tidak berbatas waktu.

Daluwarsa Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Keberlakuan UU Cipta Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis. Masing-masing pihak memiliki kepentingan yang terkadang bersinggungan dengan hak dari pihak yang lainnya, dan berujung pada suatu keadaan dimana antara pekerja dengan pengusaha akan berselisih dan hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak, hal inilah yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana UU PHI. Hal ini ditegaskan oleh Mochamad Syaufii Syamsuddin sebagaimana dikutip Andari Yurikosari[34] dalam bukunya yang menyatakan hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja, sebenarnya secara teoritis adalah hak dari para pihak, baik buruh maupun pengusaha untuk mengakhirinya. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung di dalam hubungan hukum perdata yang terjadi dalam hubungan kerja, namun demikian sebagian besar hubungan kerja berakhir karena pengusaha yang mengambil inisiatif untuk mengakhirinya.

Menurut Lalu Husni, pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, terutama dari kalangan pekerja, karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pekerja, pengusaha, atau pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.[35] Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi dampak psikologis, ekonomis, dan finansial, karena:[36]

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan baru sebagai penggantinya.

Pemutusan hubungan kerja selalu berada dalam konteks yang menakutkan bagi buruh di Indonesia dan dari waktu ke waktu semakin meresahkan buruh oleh karena buruh mengalami tekanan tidak saja dari pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakannya, tetapi juga pemerintah yang seharusnya melindungi dan mengayomi mereka sebagai warga negara. Berbagai hal, sebab dan masalah dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada buruh.[37] Oleh karena itu, untuk membantu dan mengurangi beban pekerja/ buruh yang di putus hubungan kerja, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang

---

34 Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia* (Pusat Studi Hukum Dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia 2010) 3

35 Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (PT RajaGrafindo Persada 2010) 63.

36 Asikin (n 2) 34.

37 Yurikosari (n 7) 4.

jasa, uang ganti kerugian, dan upah proses serta upah skorsing sebagaimana yang telah diatur dalam UU Cipta Kerja.[38]

Dalam hal pekerja diputus hubungan kerja oleh pengusaha, maka kepadanya diberikan hak untuk mengajukan mekanisme penyelesaian PHI sebagaimana yang telah diatur dalam UU PHI. Pekerja dapat mengajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial[39], dengan terlebih dahulu harus melalui tahapan perundingan atau bipartite[40] dan mediasi[41]. Gugatan harus diajukan oleh pekerja ke Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kewenangan di tempat kerja pekerja tersebut bekerja.[42]

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, membuktikan pemutusan hubungan kerja merupakan momok menakutkan bagi setiap pekerja karena akan berdampak pada menurunnya kesejahteraan dan kualitas hidup bagi diri pekerja dan keluarganya. Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha menyebabkan kerap kali pemutusan hubungan kerja terjadi bukan karena kesalahan pekerja, dalam praktek alasan efisiensi dan disharmonis menjadi penyebab diputusnya hubungan kerja pekerja. Hal ini tentunya menyebabkan sulit terwujudnya asas kepastian kerja (*job security*) dalam hubungan kerja.

Terlebih kondisi saat Pandemi Covid–19 yang sangat memukul dunia usaha di Indonesia dan menyebabkan banyaknya terjadi pemutusan hubungan kerja. Efisiensi akibat Pandemi Covid-19 di Indonesia kerap kali digunakan oleh Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai contoh dapat dilihat pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg tanggal 16 Agustus 2021 dan telah berkekuatan hukum tetap pada tanggal 2 September 2021. Dalam pertimbangannya Majelis Hakim pada pokoknya menyatakan walaupun belum ada literature maupun sumber hukum yang dapat menjelaskan keadaan *Force Majeure* dalam Hukum Ketenagakerjaan, Pandemi Covid-19 walau bukan bencana alam dikualifikasikan sebagai keadaan *Force Majeure* karena merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari dampak langsungnya.[43] Majelis Hakim jelas menggunakan kewenangannya dalam melakukan *rechtsvinding* dalam memeriksa dan memutus pokok perkara untuk melampaui pemaknaan *Force Majeure* yaitu terbatas pada keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.[44] Perihal efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja sesungguhnya telah diputus oleh MK dengan amar putusan yang bersifat konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang dimakna perusahaan telah melakukan langkah-langkah pencegahan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu dan perusahaan haruslah tutup secara permanen.[45] Meskipun demikian MK tidak menguji konstitusionalitas efisiensi sebagai alasan pemutusan

---

38 Pasal 166, Pasal 162 ayat (1) dan (2), Pasal 169 ayat (2), Pasal 167 ayat (2), Pasal 161 ayat (3), Pasal 160 ayat (7), Pasal 165, Pasal 164 ayat (1), Pasal 164 ayat (3), Pasal 163 ayat (1) dan (2), Pasal 172, Pasal 155 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan.

39 Pasal 1 angka 17 UU PHI.

40 Pasal 1 angka 10 UU PHI.

41 Pasal 1 angka 11 UU PHI.

42 Pasal 81 UU PHI.

43 PT. Sinergi Mandiri Selaras vs Abdul Rosyid, dkk Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung,16 Agustus 2021

44 Penjelasan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

45 Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, MK, 13 Juni 2012

hubungan kerja, hal ini mengakibatkan masih tersisanya permasalahan hukum yaitu apakah dapat dibenarkannya secara konstitusi pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada sebagian pekerjanya untuk memastikan keberlangsungan usahanya yang berujung pada tetap dipekerjakannya sebagian pekerja guna menghindari bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia.[46] Setidaknya terhadap permasalahan tersebut dapat dilihat rujukannya dalam Konvensi ILO No. 158 tahun 1982 yang pada pokoknya menyatakan alasan efisiensi dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja sepanjang terpenuhinya syarat kelebihan pekerja (*redundancy*), adanya keterbukaan informasi kepada pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai kondisi perusahaan, perusahaan telah melakukan tindakan-tindakan pencegahan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu, dan dilakukannya musyawarah dengan dasar itikad baik (*good faith*) dengan serikat pekerja/serikat buruh.[47] Persyaratan tersebut setidaknya menegaskan bahwa pengusaha tidak diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa didasari pada alasan yang rasional dan berkeadilan yang didasari pada prinsip larangan persamaan perlakuan pekerja dengan komoditas atau modal yang dapat dengan mudah untuk dimanfaatkan dan dibuang setelahnya.[48]

Disharmonis sebagai alasan pemutusan hubungan kerja juga menjadi alasan yang sering kali digunakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk menghukum pekerja dengan menyatakan putus hubungan kerja walaupun alasan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pengusaha tidak dapat dibuktikan di muka persidangan. Dalam banyak pertimbangan hukum dapat diambil *ratio decidendi* dari Majelis Hakim yaitu didasarkan pada frase "keadilan" dalam Pasal 100 UU PHI, dan asas Kemanfaatan.[49]

Uraian di atas membuktikan sangat rentannya pekerja untuk dikenakan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dan oleh karenanya pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai salah satu bentuk penegakan hukum ketenagakerjaan menjadi penting untuk dapat dilakukan tanpa melampaui aturan daluwarsa yang berlaku. Daluwarsa pengajuan gugatan perihal perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan[50] *juncto* Pasal 82 UU PHI[51]. Kedua pasal tersebut mengamanatkan hal yang sama yaitu bagi pekerja yang diputus hubungan kerja berdasarkan Pasal 158 ayat (1), Pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan, hanya dapat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan pemutusan hubungan kerja tersebut dari pihak pengusaha. Namun mengenai penerapan daluwarsa sebagaimana ketentuan Pasal

---

46 Budi Santoso, 'Justifikasi alasan Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja' (2013) 25 (3) Mimbar Hukum 403, 411.

47 Budi Santoso, 'Perlindungan Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Inisiatif Pengusaha Berdasarkan Kpnvensi ILO No. 158 Tahun 1982' (2013) 3 (2) Jurnal Hukum Prioris 27, 39.

48 Budi Santoso, 'Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Kepentingan Ekonomi dan Hak Asasi Manusia' (2017) 24 (2) Jurnal Media Hukum 115, 122

49 Hadistianto dan Alijana (n 6) 111.

50 Pasal 171 UU Ketenagakerjaan.

51 Pasal 82 UU PHI.

171 UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 UU PHI haruslah pula melihat Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.

Amar Putusan MK ini menyatakan ketentuan Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, dengan pertimbangan hukum yang pada pokoknya Majelis Hakim Konstitusi menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) karena memberikan kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsial dalam hal ini Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan MA, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang di dukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku[52] Terhadap Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 terdapat pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dari Hakim Konstitusi Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S. dan Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.[53] yang pada pokoknya menyatakan seharusnya MK mengabulkan lebih dari apa yang terdapat dalam amar putusan. Hal ini diakibatkan dalam perkara Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 para Pemohon juga selain mengajukan uji materiil juga mengajukan uji formil.

Oleh karena itu, dengan adanya Putusan MK ini dikaitkan dengan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 UU PHI, haruslah dimaknai sejak tanggal 28 Oktober 2004:

a. Pekerja dapat melakukan gugatan atas perselisihan pemutusan hubungan kerja paling lama 1 (satu) tahun hanya sebatas pada pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan;
b. Ketentuan 158 ayat (1), Pasal 159 UU Ketenagakerjaan tidak berlaku dan memiliki kekuatan hukum tetap;

Secara mudah Penulis dapat simpulkan sebagaimana pula pendapat Juanda Pangaribuan.[54] bahwa daluwarsa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial paling lama 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan pemutusan hubungan kerja tersebut dari pihak pengusaha hanya dapat diterapkan sebatas pada pemutusan hubungan kerja karena pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana[55] atau karena pekerja mengundurkan diri[56]. Dengan telah diberlakukannya Pasal 81 angka 60 UU Cipta Kerja[57], maka yang menjadi sandaran hukum hanya Pasal 82 UU PHI.

Lalu menjadi pertanyaan lanjutan, bagaimana pengaturan daluwarsa pekerja untuk mengajukan gugatan perihal pemutusan hubungan kerja atas dasar di luar dari ketentuan Pasal 160 UU Ketenagakerjaan? Hal ini disebabkan karena Pasal 158

---

52 Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, MK, 28 Oktober 2004
53 Ibid.
54 Tri Jata Ayu Pramesti, 'Jangka Waktu Pengajuan Perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial' (Hukum Online, 28 Juni 2013) < https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51c1388307656/jangka-waktu-pengajuan-perkara-ke-pengadilan-hubungan-industrial > diakses 27 Agustus 2021.
55 Pasal 160 UU Ketenagakerjaan.
56 Pasal 162 UU Ketenagakerjaan.
57 Pasal 81 angka 60 UU Cipta Kerja.

dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan telah dihapus dengan Pasal 81 angka 47 dan 51 UU Cipta Kerja. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Penulis akan merujuk pada ketentuan Pasal 57 UU PHI[58]. Pasal ini mengatur sedemikian rupa mengenai hukum formil yang digunakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial yang berlaku adalah hukum acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang telah secara khusus ditentukan dalam UU PHI. Ketentuan Pasal ini merupakan pengejawantahan lebih lanjut dari salah satu asas hukum yang menyatakan *Lex Spesialis Derogat Legi Lex Generali*, dimana UU PHI diposisikan sebagai *Lex Spesialis*, dan hukum acara perdata di peradilan umum yaitu HIR, Rbg, Rv, dan/ atau *Burgerlijk Wetboek* (BW) diposisikan sebagai *Lex Generali*.

Aturan mengenai daluwarsa pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atas perselisihan pemutusan hubungan kerja di luar dari ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jelas tidak tunduk pada ketentuan Pasal 82 UU PHI sebagai *Lex Spesialis*, oleh karena itu ketentuan yang berlaku adalah *Lex Generali* yaitu HIR, Rbg, rv, dan/ atau BW.

Daluwarsa menurut sistematika BW berkaitan dengan jangka waktu tertentu yang dapat mengakibatkan seseorang mendapatkan sesuatu (*acquisitieve verjaring*)[59] atau dibebaskan dari suatu perikatan (*extinctieve verjaring*)[60]. Untuk yang pertama fokusnya adalah pada pihak yang memperoleh hak, sedangkan untuk yang kedua fokusnya pada kemungkinan gugatan dari pihak lain. Sebagaimana pula yang dijelaskan oleh Retnowulan Sutantio & Iskandar Oeripkartawinata, dalam buku Ke-4 BW, antara lain diatur tentang daluwarsa, bahwa:[61]

1. Daluarsa menyebabkan seseorang dibebaskan dari suatu kewajiban atau yang menyebabkan hak menuntut seseorang menjadi gugur, *praescriptio* (bahasa Latin) dan *extinctieve verjaring* (bahasa Belanda)
2. Daluarsa menyebabkan seseorang memperoleh suatu hak tertentu. Daluarsa ini mengharuskan adanya itikad baik dari orang yang akan memperoleh hak tersebut, *usucapio* (bahasa Latin) dan *acquistieveverjaring* (bahasa Belanda)

Selanjutnya C.S.T. Kansil menyatakan bahwa lembaga lewat waktu (daluwarsa) dapat dibedakan sebagai berikut:[62]

1. Lewat waktu untuk memperoleh hak milik. Dalam hukum perbendaan, seorang *bezitter* yang jujur atas suatu benda yang tidak bergerak lama kelamaan dapat memperoleh hak milik atas benda tersebut. Apabila ia dapat menunjukkan suatu titel yang sah, maka dengan lewatnya waktu dua puluh tahun lamanya sejak ia mulai menguasai benda tersebut, ia menjadi pemilik yang sah dari benda tersebut.
2. Lewat waktu untuk dibebaskan dari suatu tuntutan. Oleh undang-undang ditetapkan bahwa dengan lewatnya waktu tiga puluh tahun, setiap orang dibebaskan dari semua penagihan atau tuntutan hukum. Hal ini berarti bila seseorang digugat untuk membayar utang yang sudah lebih dari tiga puluh tahun lamanya, ia dapat menolak gugatan itu dengan hanya mengajukan

---

58 Pasal 57 UU PHI.
59 Pasal 1963 *Burgelijk Wetbook*
60 Pasal 1967 *Burgelijk Wetbook*
61 Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek* (Mandar Maju 2005) 205.
62 C. S. T Kansil, *Modul Hukum Perdata* (Pradnya Paramita 2006) 257.

bahwa ia selama tiga puluh tahun belum pernah menerima tuntutan atau gugatan itu.

Mengenai daluwarsa Penulis akan melakukan pendekatan pada *extinctieve verjaring*[63] sebagaimana ketentuan Pasal 1967 BW yang menyatakan "*Semua tuntutan hukum, baik yang bersifat kebendaan maupun yang bersifat perorangan, hapus karena lewat waktu dengan lewatnya waktu tiga puluh tahun, sedangkan orang yang menunjuk adanya lewat waktu itu, tidak usah menunjukkan suatu alas hak, dan terhadapnya tak dapat diajukan suatu tangkisan yang didasarkan pada itikad buruk"*. Berdasarkan pembahasan tersebut di atas dapat disimpulkan mengenai aturan daluwarsa pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atas perselisihan pemutusan hubungan kerja di luar dari ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah selama 30 (tiga puluh) tahun;

PENUTUP

Dari hasil pembahasan tersebut di atas, Penulis menyimpulkan bahwa mengenai daluwarsa gugatan sejak diberlakukannya UU Cipta Kerja haruslah dimaknai daluwarsa untuk pekerja menuntut upah, upah lembur, bonus, natura, dan lain sebagainya sepanjang merupakan hak yang lahir dari berlangsungnya hubungan kerja haruslah dimaknai tidak diatur batasannya, sepanjang belum terjadinya pembubaran dari perusahaan tersebut sebagaimana ketentuan Pasal 142 UU PT. Daluwarsa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial paling lama 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan pemutusan hubungan kerja tersebut dari pihak pengusaha hanya dapat diterapkan sebatas pada pemutusan hubungan kerja karena pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dan daluwarsa pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atas perselisihan pemutusan hubungan kerja di luar dari ketentuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah 30 (tiga puluh) tahun. Dalam hal perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja ternyata sudah berada dalam keadaan pailit maka Pengusaha tidak mempunyai kewenangan untuk menjalankan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit Perusahaan, dan oleh karenanya pembayaran upah terhutang, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak Pekerja/Buruh berdasarkan Daftar Piutang yang diakui yang dilakukan oleh kurator. Pekerja/ buruh diposisikan sebagai kreditur dapat mengajukan tagihan berupa upah yang belum dibayarkan maupun pesangon kepada Kurator, namun yang perlu dicermati berdasarkan Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 tanggal 11 September 2014 terhadap hutang yang berupa upah terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk tagihan separatis.

Oleh karena itu Penulis menyarankan kepada Pemerintah bersama DPR RI dalam menjalankan perintah Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25

---

63 *Extinctieve verjaring* adalah seseorang dapat dibebaskan dari suatu penagihan atau tuntutan hukum. Oleh undang-undang ditetapkan, bahwa dengan lewatnya waktu 30 tahun, setiap orang dibebaskan dari semua penagihan atau tuntutan hukum. Ini berarti, bila seseorang digugat untuk mebayar suatu hutang yang sudah lebih dari 30 tahun lamanya, ia dapat menolak gugatan itu dengan hanya mengajukan bahwa ia selama 30 tahun belum pernah menerima tuntutan atau gugatan itu. Lihat lebih lanjut Yulia, *Buku Ajar Hukum Perdata* (CV. BieNa Edukasi 2015) 112.

November 2021 dapat mengubah UU Cipta Kerja tidak hanya sebatas pada proses pembentukannya, namun juga memasukkan substansi mengenai daluwarsa gugatan PHI secara konsisten dalam hal perselisihan hak maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dimasukannya substansi daluwarsa gugatan secara konsisten dan jelas ini bertujuan agar baik pekerja maupun pengusaha lebih mudah untuk memahami dan menemukan sandaran serta alas hak dalam mengajukan sebuah tuntutan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR REFERENSI

Buku

Abdurrachman HM, *Hukum Acara Perdata* (Penerbit Universitas Trisakti 2014).

Asikin Z, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (PT. Grafindo Persada 1993).

Huda N, *Politik Ketatanegaraan Indonesia* (UII Press 2002).

Husni L, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (PT RajaGrafindo Persada 2010).

---------, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (PT. Grafindo Persada 2003).

Kansil CST, *Modul Hukum Perdata* (Pradnya Paramita 2006).

Kelsen H, *General Theory Theory of Law and State* (Russel & Russel 1973).

Mertokusumo S, *Hukum Acara Perdata* (Liberty Yogyakarta 2008).

Oetomo RG, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia* (Grhadhika Binangkit Press 2004).

Pitlo A, *Pembuktian dan Daluwarsa menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Belanda* (PT Inter Masa 1986).

Prinst D, *Strategi Menyusun Dan Menangani Gugatan Perdata* (PT. Citra Aditya Bakti 2002).

Sutantio R dan Oeripkartawinata I, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek* (Mandar Maju 2005).

Sutedi A, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009).

Yulia, *Buku Ajar Hukum Perdata* (CV. BieNa Edukasi 2015).

Yurikosari A, *Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia* (Pusat Studi Hukum Dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia 2010).

Jurnal

Hadistianto MF dan Alijana EH, 'Konstruksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis' (2020) 11 (1) Jurnal Surya Kencana: Dinamika Hukum Dan Keadilan.

----------, 'Kajian Proses Penetapan Upah Minimum Dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Dan Kabupaten/Kota Tahun 2019 (Suatu Tinjauan Yuridis Terhadap Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum)' (2019) 2 (1) Jurnal Hukum Pidana Dan Pembangunan Hukum.

----------, 'Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan)' (2020) 3 (1) Pamulang Law Review.

----------, 'Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom' (2017) 8 (2) Jurnal Surya Kencana: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan.

Hidayatulloh BA, 'Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Penggunaan KTP Dan Paspor Dalam Pemilihan Presiden Dan Wakil Presiden Dalam Kerangka Menjamin Hak Memilih Dalam Pemilu' (2018) 1 (1) Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian Dan Penelitian Hukum.

Kartikasari H dan Fauzi AM, 'Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum' (2021) 4 (1) Doktrina: Journal of Law.

Kurniawan F, 'Problematika Pembentukan Ruu Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK' (2020) 5 (1) Jurnal Panorama Hukum.

Prajnaparamitha K dan Ghoni MR, 'Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum' (2020) 3 (2) Administrative Law & Governance Journal.

Putri SA, Karsona AM, dan Inayatillah R, 'Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial, Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum' (2021) 5 (2) Jurnal Bina Mulia Hukum.

Santoso B, 'Justifikasi alasan Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja' (2013) 25 (3) Mimbar Hukum.

----------, 'Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Kepentingan Ekonomi dan Hak Asasi Manusia' (2017) 24 (2) Jurnal Media Hukum.

----------, 'Perlindungan Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Inisiatif Pengusaha Berdasarkan Kpnvensi ILO No. 158 Tahun 1982' (2013) 3 (2) Jurnal Hukum Prioris.

Simbolon LA, 'Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia' (2017) 5 (1) Jurnal Selat.

Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional' (2019) 2 (2) Administrative Law & Governance Journal.

Syahrizal A, 'Problematik Implementasi Putusan MK' (2007) 4 (1) Journal Konstitusi.

Yurikosari A dan Pracelia Y, 'Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Bdg Jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Bdg)' (2019) 2 (1) Jurnal Hukum Adigama.

Website

Tri Jata Ayu Pramesti, 'Jangka Waktu Pengajuan Perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial' (Hukum Online, 28 Juni 2013) < https://m. hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51c1388307656/jangka-waktu-pengajuan-perkara-ke-pengadilan-hubungan-industrial > diakses 27 Agustus 2021.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanan Tugas Bagi Pengadilan.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1/Men/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/Puu-X/2012 Atas Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Putusan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi, 25 November 2021

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, Mahkamah Konstitusi, 11 September 2014

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, Mahkamah Konstitusi, 19 September 2013.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, Mahkamah Konstitusi, 28 Oktober 2004.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi, 13 Juni 2012.

PT. Sinergi Mandiri Selaras vs Abdul Rosyid, dkk Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, 16 Agustus 2021.