

**IMPLIKASI PUTUSAN MK NO. 168/PUU-XXI/2023
TERHADAP KETENTUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA**

Rangga Aufar Rizan¹, Deny Panjaitan², Ani Wijayati³
Universitas Kristen Indonesia

Email: rangga.aufar@gmail.com¹, denypanjaitan74@gmail.com²,
ani.wijayati@uki.ac.id³

Abstrak

Mahkamah Konstitusi telah menjatuhkan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 sebagai tanggapan atas permohonan pengujian materiil terhadap UU Ketenagakerjaan dimana dalam kaitannya dengan proses pemutusan hubungan kerja, terdapat beberapa implikasi hukum pada ketentuan perundingan bipartit, besaran uang pesangon yang wajib dibayarkan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jurnal ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbandingan antara ketentuan-ketentuan tersebut baik sebelum maupun sesudah adanya Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 serta implikasinya dengan harapan agar tenaga kerja dan perusahaan di Indonesia dapat mengetahui perkembangan ketentuan di bidang ketenagakerjaan saat ini sehingga menutup ruang untuk dapat disalahgunakan maupun disalahtafsirkan kedepannya.

Kata Kunci: Putusan MK, UU Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

The Constitutional Court has rendered Decision No. 168/PUU-XXI/2023 in response to a petition for judicial review of the Manpower Law. In relation to the process of termination of employment, this decision carries several legal implications concerning the provisions on bipartite negotiations, the mandatory severance pay amounts, and the settlement of industrial relations disputes. This journal aims to identify and compare the relevant provisions both before and after the issuance of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, as well as to analyze its implications. It is expected that this analysis will enable both workers and employers in Indonesia to gain a clear understanding of the current developments in manpower law regulations, thereby minimizing the potential for misuse or misinterpretation in the future.

Keywords: Constitutional Court Decision, Manpower Law, Termination Of Employment.

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatan bisnisnya, suatu perusahaan membutuhkan operasional yang baik untuk menunjang kegiatan bisnis tersebut agar target-target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Berbicara mengenai kegiatan operasional tentunya bersinggungan erat dengan tenaga kerja, dimana tenaga kerja merupakan faktor utama dalam mencapai kegiatan operasional yang baik sehingga keberadaan tenaga kerja merupakan suatu hal yang krusial dalam suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat mempererat hubungan yang baik antara perusahaan selaku pemberi kerja dan tenaga kerja selaku penerima kerja dari perusahaan. Adapun dalam melindungi hak-hak dari masing-masing tenaga kerja dan perusahaan, lahirnya sejumlah peraturan hukum yang antara lain adalah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (“UU Ketenagakerjaan”).

UU Ketenagakerjaan lahir sebagai respon terhadap kebutuhan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, berkeadilan, dan berkelanjutan. Sebagai negara dengan jumlah tenaga kerja yang besar, Indonesia memerlukan regulasi yang dapat memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus menciptakan kepastian hukum bagi pengusaha. Hal ini telah sejalan dengan pendapat dari Daliyo yang menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.¹ Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan telah memberikan sejumlah pedoman untuk mengatur hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerja yang meliputi antara lain pengupahan, jaminan sosial, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja serta cara penyelesaian perselisihannya.

Namun demikian, meskipun UU Ketenagakerjaan telah memberikan sejumlah pengaturan mengenai hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerja yang bertujuan untuk menciptakan iklim hubungan ketenagakerjaan yang baik dan adil, tidak dapat dipungkiri bahwa pada praktiknya dapat saja terjadi perbedaan pendapat, ketidakpatuhan terhadap kewajiban, dan penyebab-penyebab lainnya yang dapat menyebabkan adanya keretakan di dalam hubungan kerja. Biasanya ketika terjadi keretakan di dalam hubungan kerja atau bahkan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, baik dari perusahaan dan tenaga kerja melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja memang merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan untuk terjadi, khususnya bagi pekerja dikarenakan pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak signifikan dari sisi finansial tenaga kerja seperti tenaga kerja kehilangan mata pencaharian dan sulitnya mencari pekerjaan baru.² Pada prinsipnya, pemutusan hubungan kerja harus dijadikan tindakan terakhir apabila terdapat perselisihan hubungan industrial. Perusahaan dalam menghadapi tenaga kerjanya hendaknya: (i) menganggap para tenaga kerjanya sebagai *partner* yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha; (ii) memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh *partnernya* itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan (iii) menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerjanya.³

¹ Arifuddin Muda Harahap. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara. Malang.

² Endeh Suhartini. Ani Yumarni. Siti Maryam. Mulyadi (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Rajawali Pers. Depok.

³ Abdullah Sulaiman. Andi Walli. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, UU Ketenagakerjaan telah merumuskan beberapa persyaratan dan solusi agar meskipun pemutusan hubungan kerja terjadi, baik dari sisi perusahaan dan tenaga kerja tetap memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing dan agar koridor-koridor kepastian hukum tetap dipatuhi. Namun demikian, pada tanggal 31 Oktober 2024, Mahkamah Konstitusi telah menjatuhkan putusan No. 168/PUU-XXI/2023 sebagai tanggapan atas permohonan pengujian materiil terhadap UU Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), dan dua orang perseorangan, yaitu Mamun dan Ade Triwanto yang berprofesi sebagai buruh (“Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023”). Adapun Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 tersebut memiliki sejumlah implikasi dalam lingkup hukum ketenagakerjaan sehubungan dengan adanya beberapa pasal di dalam UU Ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Memperhatikan hal tersebut, menjadi suatu kepentingan bagi pemangku kepentingan dan masyarakat, termasuk perusahaan, tenaga kerja, konsultan hukum, dan lain sebagainya untuk dapat mengetahui dan memahami dinamika yang terjadi dengan adanya Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 serta implikasi-implikasi yang mungkin dapat terjadi. Adapun jurnal ini akan membahas dinamika tersebut dari sisi implikasi Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 terhadap ketentuan pemutusan hubungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UU Ketenagakerjaan telah memberikan solusi dalam hal terjadi ketidaksepakatan dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja. Adapun sebelum adanya Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, Pasal 151 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pada intinya dalam hal tenaga kerja telah diberitahu mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut namun menolak adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, maka penyelesaiannya wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara perusahaan dan tenaga kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, berarti sebelum perusahaan dapat memutuskan adanya pemutusan hubungan ketenagakerjaan, perlu didahului dengan adanya perundingan bipartit.

Perundingan bipartit secara prinsip adalah perundingan antara tenaga kerja dengan perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁴ Yang dimaksud penyelesaian secara bipartit dalam hal ini adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara mandiri oleh mereka yang berselisih secara musyawarah mufakat. Penyelesaian secara bipartit ini diperlukan dalam kerangka realisasi sila keempat dari Pancasila yang sudah merupakan pandangan hidup bangsa kita sejak dahulu kala. Pihak perusahaan dan tenaga kerja yang berselisih (atau jika pekerja tidak memungkinkan dilakukan oleh pengurus serikat pekerja) harus berusaha mengatasi segala permasalahan, karena musyawarah mufakat merupakan cara yang paling demokratis yang dapat memecahkan permasalahan agar tidak berkepanjangan.⁵

Namun demikian, sebelum adanya Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, perundingan bipartit yang disinggung di dalam Pasal 151 Ayat (3) tidak menyebutkan dan/atau mengharuskan diselesaikan menggunakan prinsip musyawarah, dimana hal ini cukup berbeda apabila merujuk pada Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”) dimana di dalamnya menyebutkan bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara

⁴ Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁵ Arifuddin Muda Harahap. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara. Malang.

musyawarah untuk mencapai mufakat. Berdasarkan hal ini lah, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 pada prinsipnya menyatakan bahwa frasa yang terkandung di dalam Pasal 151 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat selama tidak mengikutsertakan prinsip penyelesaian musyawarah untuk mufakat di dalamnya. Dengan kata lain, dalam hal ini Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 mengharuskan perundingan bipartit wajib diselesaikan dengan tetap menggunakan prinsip penyelesaian musyawarah untuk mufakat. Hal ini menjadi poin penting dalam praktiknya, karena bisa saja suatu pihak (baik perusahaan maupun tenaga kerja) menganggap bahwa perundingan bipartit telah berhasil namun ternyata dari pihak lainnya (baik perusahaan maupun tenaga kerja) menganggap bahwa perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, dimana hal ini menyebabkan adanya ketidakpastian dari segi hukum. Dalam hal tersebut terjadi, maka tidak menutup kemungkinan terdapat suatu situasi dimana tenaga kerja yang menganggap perundingan bipartit telah berhasil namun secara tiba-tiba tenaga kerja yang bersangkutan menerima surat panggilan sidang dari Pengadilan dikarenakan tanpa sepengetahuan tenaga kerja, pihak perusahaan telah mendaftarkan gugatan dengan dalil perundingan bipartit tidak berhasil. Oleh karenanya prinsip musyawarah untuk mufakat menjadi poin penting dalam hal ini untuk lebih memberikan kepastian hukum dalam penyelesaian perundingan bipartit.

Lebih lanjut, sebelumnya UU Ketenagakerjaan juga memberikan solusi kembali dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dijelaskan di atas tidak mendapatkan kesepakatan. Sesuai dengan Pasal 151 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun mekanisme yang dimaksud dalam hal ini adalah mekanisme penyelesaian sengketa berdasarkan, antara lain, UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun demikian, sebelum adanya Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 tersebut, Pasal 151 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan ini dapat seolah-olah ditafsirkan bahwa dalam hal perundingan bipartit tidak berhasil maka pemutusan hubungan kerja sudah dapat dilakukan seketika melalui tahap berikutnya, sedangkan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengaturan lebih lanjut sebelum pemutusan hubungan kerja dapat secara aktual diputuskan dan diimplementasikan. Apabila demikian, maka sejatinya UU Ketenagakerjaan membuka ruang untuk perusahaan untuk dapat mengimplementasikan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya meskipun secara proses hukum masih berlangsung.

Sehubungan dengan hal tersebut, saat ini ketentuan di dalam Pasal 151 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 dimana pada prinsipnya Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 tersebut menyatakan bahwa frasa yang terkandung di dalam Pasal 151 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat selama pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.

Hal ini memiliki arti bahwa apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja, maka pelaksanaan pemutusan hubungan kerja baru akan sah secara hukum apabila dilakukan dengan berdasarkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

KESIMPULAN

Dari penjelasan tersebut di atas, apabila dapat disimpulkan, dalam hal perundingan bipartit, sebelumnya Pasal 151 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan kurang memberikan kejelasan hukum terkait dengan metode perundingan. Adapun saat ini Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 telah memperjelas hal tersebut dimana perundingan bipartit yang perlu dilaksanakan dalam hal ini perlu dilakukan melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Musyawarah untuk mencapai mufakat menjadi suatu poin penting dikarenakan hal ini selaras dengan Pancasila. Poin yang hendak dicapai dengan musyawarah adalah mufakat namun itu bukan sembarang mufakat, melainkan harus didasarkan kepada kepentingan bersama untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, dimana mufakat dalam suatu keputusan adalah apabila semua anggota yang bermusyawarah menyetujuinya, jadi sama sekali tidak diadakan perhitungan suara yang setuju dan tidak setuju.⁶

Kemudian berbicara mengenai apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, Pasal 151 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kejelasan mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di tahap selanjutnya, dimana hal ini dapat menimbulkan polemik dimana implementasi pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan meskipun secara proses hukum masih berlangsung. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 telah memberikan penjelasan dimana pemutusan hubungan kerja baru dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap. Putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap menjadi poin penting dalam implementasi pemutusan hubungan kerja di Indonesia karena sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja pada dasarnya harus didasarkan pada alasan yang sah dan dibenarkan oleh hukum. Dalam banyak kasus, pemutusan hubungan kerja baru dapat dilaksanakan setelah ada putusan pengadilan hubungan industrial yang mengesahkan atau membenarkan pemutusan hubungan kerja tersebut. Putusan ini memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja, serta mencegah untuk dapat terjadinya sengketa lanjutan yang berkepanjangan. Selain itu, putusan berkekuatan hukum tetap menjadi dasar untuk mengeksekusi hak dan kewajiban para pihak, seperti pembayaran pesangon atau kompensasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sulaiman. Andi Walli. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Arifuddin Muda Harahap. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara. Malang.
- Dessi Permatasari. Cahyo Seftyono. (2014). *MUSYAWARAH MUFAKAT ATAU PEMILIHAN LEWAT SUARA MAYORITAS? DISKURSUS POLA DEMOKRASI DI INDONESIA*.
- Endeh Suhartini. Ani Yumarni. Siti Maryam. Mulyadi (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Rajawali Pers. Depok.
- Imam Asmarudin. H. Imawan Sugiharto. (2020). *Mahkamah Konstitusi RI Dalam Bingkai Negara Hukum Indonesia (Di lengkapi Dengan Hukum Acaranya)*. Diya Media Group. Brebes.
- Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023.
- Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

⁶ Dessi Permatasari. Cahyo Seftyono. (2014). *MUSYAWARAH MUFAKAT ATAU PEMILIHAN LEWAT SUARA MAYORITAS? DISKURSUS POLA DEMOKRASI DI INDONESIA*.