

## **IMPLIKASI YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TERHADAP PEMENUHAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**Oleh :**  
**Gilang Wirananda Ratri Pasra<sup>1</sup>, Ari Hernawan<sup>2</sup>**

### **INTISARI**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1) implikasi yuridis pembatalan frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan asas kepastian hukum dan keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja, (2) implikasi yuridis pasca dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

Penelitian ini menggunakan metode Normatif, dimana penelitian Normatif yaitu penelitian yang difokuskan dalam penelaahan data sekunder, dan data sekunder tersebut berupa peraturan-peraturan perundang-undangan, literatur-literatur hukum, hasil penelitian dan karya ilmiah di bidang hukum, serta jurnal-jurnal hukum.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pembatalan frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 memberikan kepastian hukum kepada para pekerja untuk mendapatkan haknya untuk bekerja dan hak untuk membentuk keluarga dapat terakomodir. Namun implementasi putusan Mahkamah Konstitusi tersebut kurang berhasil dilaksanakan karena masih banyaknya pelanggaran pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama terhadap putusan tersebut. Hal ini mencederai kepastian hukum yang telah terbangun dan bisa menimbulkan ketidakadilan, dimana para pekerja tidak mendapatkan hak-hak nya bahkan dapat terkena pemutusan hubungan kerja. (2) Pasca dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, jika persoalan hak pekerja ini tetap tidak diakomodir oleh pengusaha maka dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yang berujung pada pemutusan hubungan kerja, upaya penyelesaian ini dapat ditempuh empat cara, yakni penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Dalam hal keempat upaya tersebut tidak berhasil, maka jalan terakhir adalah mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Kata kunci : Putusan Mahkamah Konstitusi, Kepastian Hukum dan Keadilan, Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Hubungan Industrial.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Magister Hukum Litigasi, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

<sup>2</sup> Guru Besar Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

**THE JUDICIAL IMPLICATION OF CONSTITUTIONAL COURT JUDGEMENT  
NUMBER 13/PUU-XV/2017 ON THE FULFILLMENT PRINCIPLE OF  
THE PROVISION LEGAL CERTAINTY AND JUSTICE  
IN TERMINATION OF EMPLOYMENT**

**By:**

**Gilang Wirananda Ratri Pasra<sup>1</sup>, Ari Hernawan<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

The Research aimed to known And analyzed (1) Judicial Implication of phrases “unless Its been regulated in employment agreement, a Company regulation, or in Joint Works Agreement in article 153 Verse (1) letter (f) Major Labour Laws on The fulfillment principle legal certainty And Justice in The termination of employment, (2) Judicial implication Post The Constitutional Court Judgement Number 13/PUU-XV/2017 against The termination of employment.

This Research used normative method, normative Research is focused on secondary data assessment, secondary data included legislation, law literatures, The reaserched And law Scientifict Works, also law jurnals.

Researched results (1) annulment phrases “unless Its been regulated in employment agreement, a Company regulation, or in Joint Works agreement in Article 153 Verse (1) letter (f) Major Labour Laws By judgement of The Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 provide legal certainty to workers for their Rights to Works And The Rights to form a family accomodated. Nevertheless The implementation of Constitutional Court Judgement not fully succed because still many breached of employment agreement, a Company regulation, And in joint Works agreement against The judgement. This wounded legal certainty built And can caused injustice, workers can’t get them Rights And could be affected By The termination of employment. (2) Post of Constitutional Court Judgement Number 13/PUU-XV/2017, If workers Rights still not accomodated By entrepreneurs Its caused Industrial Relation Disputes, end up By termination of employment, The Settlement is in four Way which is settled through bipartite, mediation, conciliation, And Arbitration. If its dosen not Work, The las way is to submit a lawsuit to The Industrial Relation Dispute Settlement.

**Key words :** Constitutional Court Judgement, Legal Certainty And Justice, Termination of Employment, Industrial Relation Dispute, Industrial Relation Dispute Settlement

---

<sup>1</sup> Student master of law litigation, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta

<sup>2</sup> Professor Of Civil Law at Faculty of Law, Gadjah Mada University Yogyakarta