



SALINAN

**PUTUSAN
Nomor 19/PUU-XXI/2023**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,**

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

1. Nama : **Nandang Rakhmat Gumilar, S.H.**
Tempat/tanggal lahir : Majalengka, 28 Desember 1983
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Pekerjaan : Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja
Pemerintah Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon I**

2. Nama : **Bayu Alhafizh Nurhuda, S. AP**
Tempat/tanggal lahir : Jakarta, 11 Mei 1993
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Pekerjaan : Pegawai Honorer Dinas Ketenagakerjaan
Pemerintah Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa
Barat

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon II**

3. Nama : **Achmad Rizki Zulfikar, S.Pd**
Tempat/tanggal lahir : Bekasi, 6 Juli 1997
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Pekerjaan : Pegawai Honorer Dinas Ketenagakerjaan
Pemerintah Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa
Barat

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon III**

4. Nama : **Muhamad Alfian, S.E**
 Tempat/tanggal lahir : Lebak, 18 April 1991
 Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
 Pekerjaan : Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja
 Kabupaten Lebak Provinsi Banten

Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon IV**

5. Nama : **Sofyan Hadimawan, S.E**
 Tempat/tanggal lahir : Rangkasbitung, 28 April 1984
 Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
 Pekerjaan : Pegawai Honorer Dinas Tenaga Kerja
 Kabupaten Lebak Provinsi Banten

Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon V**

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 23 Januari 2023, memberi kuasa kepada Muhammad Iqbal Sumarlan Putra, S.H., M.H., Dega Kautsar Pradana, S.H., M.SI (HAN), Samuel David Parulian, S.H., dan Satria Adhitama S.H, M.H., kesemuanya Advokat berdomisili pada pada Kantor Hukum "IQBAL SUMARLAN PUTRA LAW OFFICE" yang beralamat di Estubizi Business Center, Gedung Setiabudi 2 Lantai 2 suite 207B-C, Jalan H.R. Rasuna Said Kav. 62, Kuningan, Jakarta, bertindak baik bersama-sama ataupun sendiri-sendiri untuk dan atas nama para pemberi kuasa.

Selanjutnya Pemohon I sampai dengan Pemohon V di atas disebut sebagai -----
 ----- **para Pemohon;**

- [1.2]** Membaca permohonan para Pemohon;
 Mendengar keterangan para Pemohon;
 Memeriksa bukti-bukti para Pemohon.

2.DUDUK PERKARA

- [2.1]** Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 30 Januari 2023 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 30 Januari 2023 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 13/PUU/PAN.MK/

AP3/1/2023 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 19/PUU-XXI/2023 pada tanggal 8 Februari 2023, yang telah diperbaiki dengan perbaikan permohonan bertanggal 8 Maret 2023, pada pokoknya sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24C ayat (1) pada perubahan UUD Tahun 1945 menyatakan bahwa, “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar”. Ketentuan Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: (a). menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.
2. Bahwa Kewenangan Mahkamah Konstitusi itu ditegaskan pula dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi berikut perubahannya terakhir sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (“**UU Mahkamah Konstitusi**”) yang menyatakan “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.
3. Bahwa sementara ketentuan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (“**Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang**”) menyatakan “Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”.
4. Bahwa Permohonan *a quo* diajukan oleh para Pemohon untuk menguji Pasal 19 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Pasal 27 ayat (1)

dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD Tahun 1945. Oleh karena objek peraturan perundang-undangan yang para Pemohon ajukan untuk diuji adalah sebuah Undang-Undang, sementara berdasarkan uraian poin 1 sampai poin 3 di atas, Mahkamah Konstitusi adalah lembaga yang berwenang untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD Tahun 1945, maka Mahkamah Konstitusi jelas berwenang untuk menerima, memeriksa dan memutus permohonan *a quo*.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

5. Bahwa Pasal 51 ayat (1) huruf a dan huruf c Undang-Undang Mahkamah Konstitusi menentukan “Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang, yaitu: a. Perorangan Warga Negara Indonesia, c. badan hukum Publik atau privat”. Penjelasan pasal 51 ayat (1) dari Undang-Undang Mahkamah Konstitusi tersebut menyatakan bahwa “yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak – hak yang diatur dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Sementara Penjelasan Pasal 51 ayat (1) huruf a menyatakan “yang dimaksud dengan perorangan termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama”.
6. Bahwa Pasal 4 ayat (1) huruf a dan huruf c Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang menentukan “Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusional nya dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang atau Perppu, yaitu: a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama; c. Badan hukum publik atau badan hukum privat”.
7. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya telah memberikan pengertian dan batasan komulatif tentang apa yang dimaksud dengan “kerugian konstitusional” dengan berlakunya suatu norma Undang-Undang yaitu: (1) Adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD Tahun 1945; (2) Bahwa hak konstitusional tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang yang diuji; (3) Kerugian

konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual, atau setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi; (4) Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji; dan (5) Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

8. Bahwa para Pemohon adalah perorangan Warga Negara Indonesia, para Pemohon merupakan calon konsiliator Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“**UU PHI**”), Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Konsiliasi merupakan salah satu jenis proses Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial pada tahap Tripartit dimana para pihak yang bersengketa dapat menenentukan pilihan penyelesaian sengketa, selain melalui konsiliasi para pihak yang bersengketa dapat memilih penyelesaian melalui jalur mediasi atau arbitrase.
9. Bahwa syarat-syarat untuk menjadi Konsiliator diatur dalam Pasal 19 ayat (1) UU PHI, yaitu:

Pasal 19

- (1) Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. warga negara Indonesia;
 - c. **berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;**
 - d. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1);
 - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
 - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
 - h. menguasai peraturan perundang-ndangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri

Bahwa terdapat syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri berdasarkan Pasal 19 Huruf i UU PHI yang kemudian dituangkan kedalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.10/MEN/V/2005 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi ("**Permenaker Nomor 10 Tahun 2005**"). Bahwa syarat lain tersebut berdasarkan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005 yakni:

Pasal 2

- (1) Untuk menjadi konsiliator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. warga negara Indonesia;
 - c. **berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;**
 - d. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
 - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
 - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
 - h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
 - i. tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil atau anggota TNI/POLRI;
 - j. lulus mengikuti program pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah.
- (2) Pengalaman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf g, meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai:
 - a. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - b. kuasa hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha;
 - d. konsultan hukum bidang hubungan industrial;
 - e. pengelola sumber daya manusia di perusahaan;
 - f. dosen, tenaga pengajar, dan peneliti di bidang hubungan industrial;
 - g. anggota P4D/P4P atau Panitera P4D/P4P;
 - h. narasumber atau pembicara dalam seminar, lokakarya, Simposium dan lain-lain di bidang hubungan industrial.
- (3) Dalam hal calon konsiliator tidak memenuhi pengalaman 5 (lima) tahun untuk salah satu kegiatan, maka pengalaman 5 (lima) tahun dapat diperhitungkan dari penggabungan beberapa kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Pengalaman 5 (lima) tahun atas perhitungan penggabungan beberapa kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuktikan dengan surat keterangan Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.

Pasal 3

- (1) Untuk dapat diangkat menjadi konsiliator, calon konsiliator mengajukan pendaftaran dengan menyampaikan permohonan tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Bupati/Walikota c.q. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Permohonan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan:
 - a. surat pernyataan tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, anggota TNI/POLRI;
 - b. daftar riwayat hidup calon konsiliator;
 - c. copy ijazah pendidikan minimal Strata Satu (S1) yang telah dilegalisir rangkap 2 (dua);
 - d. surat keterangan berbadan sehat dari dokter;
 - e. surat berkelakuan baik dari kepolisian;
 - f. copy KTP yang masih berlaku;
 - g. pas foto berwarna terbaru ukuran 3x4 cm, sebanyak 4 (empat) lembar;
 - h. surat keterangan telah memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3).
- (3) Bupati/Walikota c.q. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat setelah menerima permohonan tertulis calon konsiliator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terlebih dahulu melakukan seleksi atas kelengkapan berkas permohonan.
- (4) Terhadap calon konsiliator yang telah memenuhi kelengkapan berkas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan seleksi tertulis.
- (5) Seleksi tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Tim Seleksi yang dibentuk oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (6) Materi seleksi tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. peraturan perundang-undang ketenagakerjaan;
 - b. hubungan industrial dan sarananya;
 - c. penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di dalam maupun di luar pengadilan hubungan industrial;
 - d. persyaratan kerja, kondisi kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. tehnik negosiasi.

Pasal 4

- (1) Calon konsiliator yang telah lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, diusulkan oleh Bupati/Walikota dengan melampirkan tanda lulus seleksi kepada Menteri untuk mendapatkan legitimasi sebagai konsiliator.
- (2) Calon konsiliator yang diusulkan oleh Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberi legitimasi sebagai konsiliator dengan Keputusan Menteri.
- (3) Konsiliator yang telah mendapat legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melapor kepada Bupati/Walikota untuk dicatat sebagai konsiliator dan didaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.

10. Bahwa awal mulanya terdapat Surat undangan dari Plt. Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (“**Plt. Direktur PPHI**”) Nomor: Und.103/HI.04.02/XII/21 Perihal Undangan dengan agenda Pembahasan Pra Rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial tertanggal 6 Desember 2021. Di mana selanjutnya diadakan pertemuan pada Kamis, 9 Desember 2021 bertempat di Horison Grand Serpong Kota Tangerang, dalam pertemuan tersebut diadakan pembahasan identifikasi kebutuhan dan potensi minat pada jabatan Konsiliator Hubungan Industrial berikut skema pembiayaannya yang berasal dari unsur pegawai Non PNS/Honorer di daerah padat industri dalam rangka upaya meningkatkan kualitas dan kinerja Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-undangan. Pertemuan tersebut menjadi dasar diadakannya Pelaksanaan Rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial yang diikuti oleh para Pemohon.
11. Bahwa kemudian hasil pertemuan tersebut ditindaklanjuti dengan dikeluarkan Surat usulan konsiliator hubungan industrial dari Instansi masing-masing yang mengusulkan para Pemohon kepada Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk menjalani Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan Industrial sebagai berikut, sebagaimana surat usulan berikut:
 - a. Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: 560/1502.1-Disnaker.Set yang dikeluarkan oleh Walikota Bekasi tertanggal 25 Februari 2022 yang mengusulkan Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon I);
 - b. Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: TK.04.04/10.530/Disnaker yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tertanggal 20 September 2022 yang mengusulkan Bayu Alhafizh Nurhuda, S. AP (Pemohon II) dan Achmad Rizki Zulfikar (Pemohon III);

- c. Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: 560/ 116-Disnaker /III/2022 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak tertanggal 30 Maret 2022 yang mengusulkan Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV) dan Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V).
12. Bahwa pada tanggal 29 September 2022, para Pemohon masing-masing menerima Surat Undangan Ujian Tertulis dari Plt. Direktur PPHI Nomor: Und. 193/HI.04.02/IX/2022 tanggal 29 September 2022 perihal Undangan Ujian tertulis, surat tersebut pada pokoknya mengundang para Pemohon untuk mengikuti ujian tertulis oleh Panitia Seleksi yang dilaksanakan secara langsung dan daring melalui aplikasi *google meet* bertempat di Hotel Salak The Heritage Bogor alamat Jl. Ir. H. Juanda No. 8 RT 001/RW 001 Pabaton Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor.
 13. Bahwa setelah menerima surat undangan ujian tertulis tersebut, para Pemohon kemudian mendapatkan surat perintah tugas dari masing-masing Instansi untuk mengikuti Ujian Tertulis Rekrutmen calon Konsiliator Hubungan Industrial tahun 2022, sebagaimana Surat Perintah Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 800/678/Disnaker.Set tertanggal 30 September 2022 perihal perintah untuk mengikuti undangan ujian Tertulis Rekrutmen calon Konsiliator atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (atas nama Pemohon I). Sedangkan Pemohon yang lain melakukan ujian dilakukan secara daring.
 14. Bahwa kemudian para Pemohon mengikuti ujian Tertulis Rekrutmen calon Konsiliator Hubungan Industrial tahun 2022 dengan materi ujian terdiri dari tes psikologi dan ujian tertulis substansi bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Dari hasil tes psikologi tersebut, para Pemohon dinyatakan, disarankan, atau dipertimbangkan Psikolog untuk dapat menjalankan tugas jabatan Konsiliator. Para Pemohon juga telah lulus dalam ujian tertulis substansi bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
 15. Bahwa setelah lulus ujian Tertulis Rekrutmen calon Konsiliator Hubungan Industrial tahun 2022, para Pemohon pada 06 Oktober 2022 mendapatkan Surat dari Plt. Direktur PPHI Nomor: Und. 195A/HI.04.02/X/2022 tanggal 06 Oktober 2022 Perihal Undangan Peserta Latihan. Surat tersebut berisi undangan untuk mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan Industrial

Ke-1 (satu) pada tanggal 10 s.d 16 Oktober 2022 bertempat di Hotel Grand Tebu Bandung beralamat di Jl. L. L. R.E. Martadinata No.207, Cihapit, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung.

16. Bahwa setelah menerima surat Undangan Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan Industrial Ke-1 (satu) tersebut, para Pemohon kemudian mendapatkan surat perintah tugas dari masing-masing Instansi untuk mengikuti undangan tersebut sebagaimana surat Perintah tugas berikut:
 - a. Surat Perintah Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 800/706/Disnaker.Set tertanggal 07 Oktober 2022 perihal perintah untuk mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon I);
 - b. Surat Perintah Tugas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Nomor: KP.11.01/11.193 /Disnaker tertanggal 07 Oktober 2022 perihal perintah untuk mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 atas nama Bayu Alhafizh Nurhuda, S. AP (Pemohon II) dan Achmad Rizki Zulfikar (Pemohon III);
 - c. Surat Perintah Tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Nomor: 801/118-SEKRET/X/2022 tertanggal 07 Oktober 2022 perihal perintah untuk mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 atas nama Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV) Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V).
17. Bahwa setelah mengikuti Pelatihan Ke-1 (satu) tersebut, Para Pemohon kemudian pada tanggal 20 Oktober 2022 mendapatkan surat dari Plt. Direktur PPHI Nomor: Und. 201/HI.04.02/X/2022 tanggal 20 Oktober 2022 Perihal Undangan Peserta Latihan pertemuan ke-2 (dua) yang dilaksanakan pada tanggal 25 s.d 31 Oktober bertempat di Arion Suites Hotel Bandung beralamat di Jl. Otto Iskandardinata No. 16, Kota Bandung, Jawa Barat.
18. Bahwa setelah menerima surat Undangan Pelatihan Ke-2 (dua) tersebut, para Pemohon kemudian mendapatkan surat perintah tugas dari masing-masing Instansi untuk mengikuti undangan tersebut sebagaimana uraian berikut:
 - a. Surat Perintah Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 800/761/Disnaker.Set tertanggal 24 Oktober 2022 perihal perintah untuk

- mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 ke-2 atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon 1);
- b. Surat Tugas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Nomor; KP.11.01/11.720/Disnaker tertanggal 24 Oktober 2022 perihal perintah menghadiri Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial atas nama Bayu Alhafizh Nurhuda (Pemohon II) dan Achmad Rizki Zulfikar (Pemohon III);
 - c. Surat Perintah Tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Nomor: 801/125-SEKRET/X/2022 tertanggal 24 Oktober 2022 perihal perintah untuk mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 tahap II atas nama Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV) dan Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V).
19. Bahwa setelah memenuhi seluruh rangkaian proses dan persyaratan sebagaimana diuraikan di atas, para Pemohon kemudian mengajukan pendaftaran sebagai Konsiliator dengan menyampaikan Permohonan tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Bupati/Walikota c.q. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Bahwa setelah disampaikan permohonan tertulis dilakukanlah seleksi kelengkapan berkas sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 ayat (3) Permenaker Nomor 10 Tahun 2005 yang menyatakan “Bupati/Walikota c.q. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat setelah menerima permohonan tertulis calon konsiliator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terlebih dahulu melakukan seleksi atas kelengkapan berkas permohonan”. Bahwa atas seleksi kelengkapan berkas tersebut Para Pemohon telah dinyatakan lulus sebagaimana uraian berikut:
- a. Surat Ceklis Kelengkapan Berkas Dokumen Calon Konsiliator Hubungan Industrial yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon I);
 - b. Surat Ceklis Kelengkapan Berkas Dokumen Calon Konsiliator Hubungan Industrial yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Bayu Alhafizh Nurhuda, S. AP (Pemohon II);

- c. Surat Ceklis Kelengkapan Berkas Dokumen Calon Konsiliator Hubungan Industrial yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Achmad Rizki Zulfikar (Pemohon III);
 - d. Surat Ceklis Kelengkapan Berkas Dokumen Calon Konsiliator Hubungan Industrial yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Muhamad Alfian, SE (pemohon IV); dan Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V).
20. Bahwa dengan demikian, hingga tahapan ini para Pemohon telah memenuhi seluruh syarat untuk diangkat menjadi Konsiliator sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i UU PHI dan Pasal 2, Pasal 3 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005. Setelah memenuhi seluruh tahapan persyaratan tersebut, tahapan selanjutnya yakni para Pemohon tinggal menunggu legitimasi sebagai konsiliator sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 4 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005.
21. Bahwa setelah beberapa waktu, para Pemohon menunggu untuk mendapatkan legitimasi sebagai Konsiliator namun legitimasi tersebut tidak kunjung diberikan. Kemudian masing-masing instansi para Pemohon mengirimkan surat dinas kepada Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang pada pokoknya permintaan untuk segera menerbitkan Surat Keputusan (SK) Konsiliator Hubungan Industrial sebagaimana surat berikut:
- a. Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 560/2176-Disnaker.Hijamsostek tertanggal 18 November 2022 yang ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang pada pokoknya permintaan untuk segera menerbitkan Surat Keputusan (SK) Konsiliator Hubungan Industrial bagi Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon I) dikarenakan Kota Bekasi memiliki tingkat Perselisihan Hubungan Industrial yang cukup tinggi dan minimnya pegawai Mediator Hubungan Industrial;
 - b. Surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Nomor: 560/305-HI-JAMSOS/XI/2022 tertanggal 24 November 2022 yang ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang pada pokoknya permintaan untuk segera menerbitkan Surat Keputusan (SK) Konsiliator

Hubungan Industrial bagi Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV) dan Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V) dikarenakan Kabupaten Lebak memiliki tingkat Perselisihan Hubungan Industrial yang cukup tinggi dan tidak adanya pegawai Mediator Hubungan Industrial.

Bahwa setelah menyampaikan surat dinas *a quo*, sayangnya tidak ada tanggapan maupun jawaban resmi dari Pihak Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, sehingga sampai saat ini para Pemohon masih menunggu untuk diangkat menjadi Konsiliator oleh pihak Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

22. Bahwa pada 17 Januari 2023, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mengirimkan Surat Nomor: TK.04.04/458/2023 tertanggal 17 Januari 2023 perihal Konsultasi Pelaksanaan BIMTEK Calon Konsiliator Kabupaten Bekasi yang ditujukan kepada Plt. Direktur PPHI Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia surat tersebut berisi pertemuan pada rabu 18 Januari 2023, dari pertemuan tersebut bahwa Pemohon II dan Pemohon III mengetahui bahwa alasan mereka tidak kunjung mendapatkan legitimasi Konsiliator dikarenakan terhalang syarat umur minimal untuk dilakukan pengangkatan calon konsiliator yang mensyaratkan berumur minimal 45 (empat puluh lima) tahun sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI.
23. Bahwa penetapan syarat umur minimal ini sangat merugikan hak para Pemohon untuk di angkat sebagai Konsiliator, terlebih dengan telah dipenuhinya seluruh syarat-syarat pengangkatan. Jika menggunakan syarat umur minimal 45 (empat puluh lima tahun) maka masing-masing dari para Pemohon harus menunggu dengan rentang waktu antara 6 (enam) tahun hingga 20 (dua puluh) tahun untuk kemudian baru dilakukan pengangkatan sebagai konsiliator, berikut uraiannya:
 - a. Pemohon I saat ini berumur 39 (tiga puluh Sembilan) tahun maka harus menunggu 6 (enam) tahun;
 - b. Pemohon II saat ini berumur 29 (dua puluh Sembilan) tahun maka harus menunggu 16 (enam belas) tahun;
 - c. Pemohon III saat ini berumur 26 (dua puluh enam) tahun maka harus menunggu 20 (dua puluh) tahun;

- d. Pemohon IV saat ini berumur 31 (tiga puluh satu) tahun maka harus menunggu 14 (empat belas) tahun;
 - e. Pemohon V saat ini berumur 38 (tiga puluh delapan) tahun maka harus menunggu 7 (tujuh) tahun.
24. Bahwa ketentuan batas syarat umur minimal Konsiliator tersebut berbanding terbalik dengan Mediator Hubungan Industrial dimana untuk menjadi seorang Mediator Hubungan Industrial tidak ada syarat Umur minimal. Meskipun demikian, rentang usia untuk menjadi Mediator dapat diketahui dengan melihat batas Usia untuk Menjadi Seorang Pegawai Negeri Sipil. Oleh karenanya dapat disebutkan bahwa rentang usia untuk menjadi Mediator Hubungan Industrial yakni minimal 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (Tiga puluh lima) tahun berdasarkan Pasal 2 ayat (1) huruf c Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi ("**Permenaker Nomor 17 Tahun 2014**")
jo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 23 Angka (1) huruf a menyatakan "Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar".
25. Bahwa ketentuan batas syarat umur minimal Konsiliator lebih tinggi dibandingkan dengan ketentuan batas syarat umur minimal untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang lebih rendah yaitu "berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun" berdasarkan Pasal 64 huruf d UU PHI.
26. Bahwa penetapan syarat umur minimal 45 (empat puluh lima) tahun bagi Konsiliator menurut para Pemohon tidak berdasar, karena syarat umur bukan merupakan sebuah syarat mutlak bagi seorang Konsiliator, karena yang lebih penting adalah terpenuhinya seluruh syarat-syarat sebagaimana termuat dalam 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i UU PHI dan Pasal 2, Pasal 3 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005 itu sudah cukup untuk membuktikan seorang Calon Konsiliator dapat menjalankan Perannya sebagai Konsiliator dalam melakukan konsiliasi untuk menyelesaikan suatu Perselisihan Hubungan Industrial.

27. Bahwa penetapan syarat umur tersebut tentu menutup hak bagi setiap Calon Konsiliator yang memiliki umur di bawah 45 (empat puluh lima) tahun yang telah memenuhi seluruh syarat-syarat *a quo*. Selain itu pula terdapat urgensi lain untuk segera dilakukan pengangkatan sebagai Konsiliator karena faktanya sejak tahun 2021 jumlah Konsiliator di Indonesia hanya berjumlah 17 (tujuh belas) orang. Hal demikian tentu membuat tidak tercapainya tujuan dibentuknya Lembaga konsiliasi yakni penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.
28. Bahwa terdapat kewajiban bagi instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk menawarkan kepada para pihak untuk memilih mekanisme penyelesaian sengketa Hubungan Industrial sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 4 ayat (3) UU PHI yang menyebutkan “Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.” Namun sayangnya dengan kondisi “terbatasnya jumlah Konsiliator yang saat ini ada” maka membuat para pihak tidak dapat memiliki pilihan untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi, sehingga kewajiban bagi Instansi untuk menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase sebagaimana ada dalam ketentuan Pasal 4 ayat (3) menjadi tidak terpenuhi.
29. Bahwa dengan demikian, para Pemohon secara nyata telah dirugikan dengan berlakunya Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI, di mana para Pemohon yang sudah dinyatakan telah memenuhi seluruh syarat pengangkatan dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i dan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005 ternyata terhalang dan harus menunggu 6 (enam) tahun hingga 20 (dua puluh tahun) untuk kemudian baru dilakukan pengangkatan sebagai Konsiliator. Dengan demikian, atas dasar itu nyata lah terdapat hubungan sebab akibat (*causaal verband*) antara kerugian para Pemohon dengan berlakunya Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI yang Pemohon mohonkan untuk diuji. Oleh karenanya para Pemohon jelas memiliki kedudukan hukum (*legal Standing*) untuk mengajukan Permohonan *a quo*.

III. ARGUMENTASI YURIDIS

A. OBJEK, BATU UJI DAN SISTEMATIKA PENGUJIAN

30. Bahwa dalam mengajukan Permohonan *a quo*, para Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi agar sudilah kiranya melakukan pengujian Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19 ayat (1) huruf c

(1) Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:

.....

c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;

.....

Terhadap batu uji Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD Tahun 1945 sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2)

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

Pasal 28D Ayat (1)

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

Pasal 28I ayat (2)

- (2) Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu

31. Bahwa Pengujian UU PHI dalam Permohonan *a quo* tersusun dengan sistematika Pengujian sebagai berikut:

| | |
|---|--|
| → | <p style="text-align: center;">Alasan 1</p> <p>Berlakunya Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI Menimbulkan Disparitas Persyaratan Antara Konsiliator Dengan Mediator Sehingga Menghilangkan Pengakuan, Jaminan, Perlindungan, dan Kepastian Hukum yang Adil Serta Perlakuan Yang Sama Dihadapan Hukum dan Jaminan Bebas Dari Perlakuan yang Bersifat Diskriminatif.</p> |
|---|--|

| | | | |
|-----------------------------------|--|-------------------------------------|--|
| Pengujian Materil → | Pasal 19 ayat (1) huruf c Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 | bertentangan Dengan → | Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD Tahun 1945 |
| | Alasan 2 Pemberlakuan Syarat Usia Minimum 45 (Empat Puluh Lima) Tahun Berpotensi Menghilangkan Kesempatan Untuk Diangkat Menjadi Konsiliator dan mendapatkan hak Honorarium Bagi Setiap Calon Konsiliator Berusia Di Bawah 45 (Empat Puluh Lima) Tahun yang Telah Memenuhi Seluruh Persyaratan dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i UU PHI dan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005 | | |
| | Pasal 19 ayat (1) huruf c | bertentangan Dengan → | Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 |

Bahwa berdasarkan Alasan 1 dan Alasan 2 di atas sebagai sistematika Pengujian yang para Pemohon ajukan, selanjutnya para Pemohon uraikan dalam Argumentasi-Argumentasi Yuridis di bawah ini:

B. BERLAKUNYA PASAL 19 AYAT (1) HURUF C UU PHI MENIMBULKAN DISPARITAS PERSYARATAN ANTARA KONSILIATOR DENGAN MEDIATOR SEHINGGA MENGHILANGKAN PENGAKUAN, JAMINAN, PERLINDUNGAN, DAN KEPASTIAN HUKUM YANG ADIL SERTA PERLAKUAN YANG SAMA DIHADAPAN HUKUM DAN JAMINAN BEBAS DARI PERLAKUAN YANG BERSIFAT DISKRIMINATIF

32. Bahwa Pasal 1 ayat (3) UUD Tahun 1945 telah menegaskan Indonesia adalah negara hukum. Pengakuan sebagai negara hukum tersebut membawa konsekuensi yang besar yakni bahwa segala tindak tanduk negara ini harus berjalan di atas hukum bukan berdasar atas kekuasaan belaka. Negara hukum yang dimaksud itu adalah sejalan dengan makna negara hukum yang disebutkan oleh F. Julius Stahl yang dikenal dengan sebutan *recht staat* di Eropa Kontinental atau *Rule of Law* bagi negara – negara *Anglo*

Saxon system, adalah sistem negara yang memiliki ciri khas dimana dua di antara nya adalah “pemerintahan yang berdasarkan Undang – Undang” dan “Perlindungan hak asasi manusia di dalam Undang – Undang Dasar”. Negara kita telah memasukkan agenda perlindungan HAM di dalam Konstitusi, karena itu hak – hak yang dijamin dalam konstitusi itu disebut pula dengan istilah hak konstitusional.

33. Bahwa lantaran kita menganut sistem negara hukum, maka segala kebijakan negara itu pun dikeluarkan dengan produk hukum. Sistem hukum yang kita anut adalah sistem yang hierarkis atau berjenjang yang pertama kali diperkenalkan oleh Hans Kelsen dengan teori yang dikenal sebagai *stufenbau theory*. Menurut teori ini hukum itu tersusun secara berjenjang dari atas hingga ke bawah hingga sampai pada norma puncak tertinggi yang tidak dapat dibagi lagi yang oleh nya disebut sebagai *grundnorm*. Suatu norma bersumber dari norma hukum di atas nya dan norma hukum yang di bawah juga menjadi sumber bagi pembentukan norma – norma di bawahnya lagi. Dengan susunan itu maka praktis suatu norma tidak boleh bertentangan dengan norma yang di atas nya. Sebab jika ia bertentangan, maka segala amanat hukum yang diatur oleh norma di atas nya tidak akan pernah terdistribusi dengan baik oleh norma – norma di bawahnya.
34. Bahwa oleh Hans Nawiasky, murid Hans Kelsen, Teori Hans Kelsen itu dijabarkan lebih empiris dengan menerapkannya pada sistem hukum suatu negara. Hierarki itu dia bagi secara konkret, dimana norma paling atas disebut dengan istilah *staatsfundamental norm* atau norma fundamental negara, lalu norma tertinggi kedua disebut dengan *staatsgrundgezets* atau norma dasar negara atau undang – undang dasar, selanjutnya ada *formel gezets* atau undang-undang formal, dan lapisan terakhir ada *verodening* atau peraturan pelaksana dan *autonome satzung* atau peraturan otonom. Hukum tertulis yang tertinggi dijabarkan dalam bentuk *staats grundgezets* atau Undang – Undang Dasar. Karena itu UUD Tahun 1945 kita adalah hukum tertulis tertinggi yang berlaku. Namun untuk menjabarkannya menjadi dasar hukum, UUD Tahun 1945 tidak bisa langsung diterapkan dalam lapangan praktis, ia perlu membuat *formel gezets* nya atau undang – undang nya. Undang – undang ini pun tidak dapat langsung diterapkan dalam praktik, perlu dibuat *verodening* nya atau peraturan pelaksanaannya di lapangan. Semua susunan

itu tidak diperbolehkan ada pertentangan, sebab jika ada materi muatan yang bertentangan maka jaminan hukum yang diatur UUD tahun 1945 tidak akan sampai pada tataran praktis.

35. Bahwa Negara melalui UUD Tahun 1945 telah menjamin dalam Pasal 27 ayat (1) bahwa Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, negara juga menjamin dalam Pasal 28D Ayat (1) bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, negara juga menjamin dalam Pasal 28I ayat (2) bahwa Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Namun kenyataannya semua jaminan persamaan di hadapan hukum itu tidak berlaku bagi para Pemohon.
36. Bahwa dalam rangka usaha mewujudkan prinsip-prinsip Negara Hukum dan menjamin hak setiap warga negara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka dibentuklah UU PHI sehingga apabila terjadi perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mekanisme yaitu: perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
37. Hubungan antara Pekerja dengan Pengusaha kerap ditemukan adanya perbedaan pendapat, perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui tahapan yakni: Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, para pihak Pekerja dengan Pengusaha yang berselisih dalam tahapan bipartit namun tidak menemukan penyelesaian maka para pihak yang berselisih tersebut dapat menempuh upaya tripartite. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial pada tahapan Tripartit Terdiri

atas 3 (tiga) mekanisme yakni melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Berikut uraian mengenai perbedaan ketiga mekanisme tersebut berdasarkan UU PHI, yaitu:

| Tabel Perbedaan Jenis Perselisihan Yang Dapat Ditangani | | |
|--|--|--|
| Mediasi | Konsiliasi | Arbitrase |
| <p>Mediasi dilakukan oleh mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis.</p> | <p>Konsiliasi dilakukan oleh Konsiliator yang merupakan seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih</p> | <p>Arbitrase dilakukan oleh seorang Arbiter yang merupakan seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan</p> |
| <p>Jenis perselisihan yang dapat ditangani:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Perselisihan hak b. Perselisihan kepentingan, c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, d. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. | <p>Jenis perselisihan yang dapat ditangani:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Perselisihan kepentingan b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja c. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. | <p>Jenis perselisihan yang dapat ditangani:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. perselisihan Kepentingan, b. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan |
| <p>Persyaratan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <u>Pegawai instansi pemerintah (ASN)</u> yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat- | <p>Persyaratan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <u>seorang atau lebih (non ASN)</u> yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri. | <p>Persyaratan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; b. cakap melakukan tindakan hukum; |

| | | |
|---|---|--|
| <p>syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri</p> <p>b. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;</p> <p>c. warga negara Indonesia;</p> <p>d. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;</p> <p>e. menguasai peraturan perundang-undangandi bidang ketenagakerjaan;</p> <p>f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;</p> <p>g. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan</p> <p>h. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.</p> | <p>b. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;</p> <p>c. warga negara Indonesia;</p> <p>d. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;</p> <p>e. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1);</p> <p>f. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;</p> <p>g. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;</p> <p>h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;</p> <p>i. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan</p> <p>j. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.</p> | <p>c. warga negara Indonesia;</p> <p>d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);</p> <p>e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;</p> <p>f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;</p> <p>g. menguasai peraturan perundang-undangandi bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase;</p> <p>h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.</p> |
| <p>Syarat lain dalam peraturan Menteri (Permenaker Nomor 17 Tahun 2014):</p> <p>b. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;</p> <p>c. warga negara Indonesia;</p> <p>d. pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;</p> <p>e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;</p> | <p>Syarat lain dalam peraturan Menteri (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.10/MEN/V/2005):</p> <p>a. tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil atau anggota TNI/POLRI;</p> <p>b. lulus mengikuti program latihan yang diselenggarakan oleh pemerintah.</p> <p>c. Pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai:</p> | <p>Syarat lain dalam peraturan Menteri (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.02/MEN/II/2005):</p> <p>a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;</p> <p>b. cakap melakukan tindakan hukum;</p> <p>c. warga negara Indonesia;</p> <p>d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);</p> <p>e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>f. menguasai peraturan perundang-undangandi bidang ketenagakerjaan;</p> <p>g. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;</p> <p>h. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);</p> <p>i. memiliki sertifikat kompetensi; dan</p> <p>j. memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri</p> <p>Untuk menjadi mediator Hubungan Industrial tidak ada Persyaratan Umur</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) penyelesaian perselisihan hubungan industrial; 2) kuasa hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial; 3) pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha; 4) konsultan hukum bidang hubungan industrial; 5) pengelola sumber daya manusia di perusahaan; 6) dosen, tenaga pengajar, dan peneliti di bidang hubungan industrial; 7) anggota P4D/P4P atau Panitera P4D/P4P; 8) narasumber atau pembicara dalam seminar, lokakarya, simposium dan lain-lain di bidang hubungan industrial. <p>Dalam hal calon konsiliator tidak memenuhi pengalaman 5 (lima) tahun untuk salah satu kegiatan, maka pengalaman 5 (lima) tahun dapat diperhitungkan dari penggabungan beberapa kegiatan.</p> | <p>f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;</p> <p>g. menguasai peraturan perundang-undangandi bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) penyelesaian perselisihan hubungan industrial; 2) kuasa hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial; 3) pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha; 4) konsultan hukum bidang hubungan industrial; 5) pengelola sumber daya manusia di perusahaan; 6) dosen, tenaga pengajar, dan peneliti di bidang hubungan industrial; |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Pengalaman 5 (lima) tahun atas perhitungan penggabungan beberapa kegiatan dibuktikan dengan surat keterangan Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.</p> <p>d. Terhadap calon konsiliator yang telah memenuhi kelengkapan berkas, dilakukan seleksi tertulis, Materi seleksi tertulis meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) peraturan perundang-undanganketenagakerjaan; 2) hubungan industrial dan sarananya; 3) penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di dalam maupun di luar pengadilan hubungan industrial; 4) persyaratan kerja, kondisi kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja; 5) tehnik negosiasi. | <p>7) anggota P4D/P4P atau Panitia P4D/P4P;</p> <p>8) narasumber atau pembicara dalam seminar, lokakarya, simposium dan lain-lain di bidang hubungan industrial.</p> <p>Dalam hal calon arbiter tidak memenuhi pengalaman 5 (lima) tahun untuk salah satu kegiatan, maka pengalaman 5 (lima) tahun dapat diperhitungkan dari penggabungan beberapa kegiatan</p> <p>h. Calon arbiter yang telah memenuhi syarat administrative harus mengikuti ujian tertulis yang dilakukan oleh tim penguji yang dibentuk oleh Menteri, Materi ujian bagi calon arbiter, meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. perundang-undanganketenagakerjaan; b. hubungan industrial dan sarananya; c. penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di dalam maupun di luar pengadilan hubungan industrial; d. persyaratan kerja, kondisi kerja, |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;</p> <p>e. teknik negosiasi dan memimpin sidang;</p> <p>f. hukum perdata dan hukum acara perdata</p> |
| <p>Usulan Pengangkatan:</p> <p>a. Direktur Jenderal untuk Mediator pada Kementerian;</p> <p>b. Kepala Dinas Provinsi untuk Mediator pada Dinas Provinsi;</p> <p>c. Kepala Dinas Kabupaten/Kota untuk Mediator pada Dinas Kabupaten/Kota</p> | <p>Usulan Pengangkatan:</p> <p>calon konsiliator mengajukan pendaftaran dengan menyampaikan permohonan tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Bupati/Walikota c.q. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.</p> <p>Calon konsiliator yang telah lulus seleksi, diusulkan oleh Bupati/Walikota dengan melampirkan tanda lulus seleksi kepada Menteri untuk mendapatkan legitimasi sebagai konsiliator.</p> | <p>Usulan Pengangkatan:</p> <p>Ditetapkan sebagai arbiter dengan keputusan Menteri dengan tembusan kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Provinsi dan Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia.</p> |
| <p>Hak honorarium:</p> <p>Gaji dan Tunjangan Aparatur Sipil Negara disesuaikan dengan Pangkat dan Golongan</p> | <p>Hak honorarium:</p> <p>Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) untuk setiap kasus</p> | <p>Hak honorarium:</p> <p>Honorarium ditentukan oleh arbiter dan dibebankan kepada Para Pihak yang berselisih</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | perselisihan hubungan industrial | |
| Kedudukan: a. Kementerian; b. Dinas Provinsi; c. Dinas Kabupaten/Kota. | Kedudukan: Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat konsiliator terdaftar Berdasarkan permintaan para pihak yang berselisih, konsiliator dapat melakukan konsiliasi di luar wilayah konsiliator terdaftar dengan seijin Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tempat konsiliator terdaftar. | Kedudukan: Seluruh wilayah negara Republik Indonesia |
| U PHI memberikan Pilihan bagi para Pihak yang berselisih untuk memilih mekanisme penyelesaian berdasarkan Pasal 4 Ayat (3) dan Ayat (4) UU PHI: | | |

38. Bahwa di antara ketiga mekanisme penyelesaian Tripartit di atas yang hampir memiliki persamaan dalam Jenis perselisihan yang dapat ditangani yakni Mediator Hubungan Industrial dengan Konsiliator, dimana konsiliator tidak dapat menangani perselisihan Hak. Sehingga para pemohon dalam permohonan ini membandingkan disparitas Persyaratan antara Konsiliator dengan Mediator.
39. Bahwa berdasarkan tabel perbandingan di atas terlihat adanya disparitas persyaratan terutama mengenai ketentuan batas syarat umur minimal antara Konsiliator dengan Mediator Hubungan industrial dimana konsiliator memiliki syarat umur minimal sedangkan Mediator Hubungan Industrial tidak memiliki syarat Umur.

40. Bahwa selain batas syarat umur minimal yang cukup memberatkan, seorang Calon Konsiliator harus juga membuktikan pengalaman 5 (lima) tahun dibidang hubungan industrial hal ini berbeda dengan dengan seorang Calon Mediator Hubungan Industrial yang hanya perlu memenuhi persyaratan telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus. Dengan kewenangan yang lebih banyak tersebut seharusnya untuk menjadi Mediator Hubungan Industrial tidaklah cukup hanya dengan melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.
41. Bahwa dengan demikian yang menjadi pertanyaannya apakah mungkin dengan melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus seorang calon mediator Hubungan Industrial dapat memiliki kompetensi yang nyata dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial? Belum tentu. Meskipun Calon Konsiliator memiliki Kelebihan dari segi pengalaman yakni 5 (Lima) Tahun, namun mengapa Calon Konsiliator yang ingin menjadi Konsiliator justru dipersulit dengan adanya syarat umur minimal 45 (empat puluh lima) tahun? Tentu saja hal demikian tidak adil bagi Para Pemohon.
42. Bahwa konsiliator merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah sebagaimana diuraikan dalam bagian Menimbang Huruf b UU PHI yang menyatakan “bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah”.
43. Bahwa kehadiran konsiliator merupakan salah satu wujud partisipasi masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sebagaimana tertuang dalam bagian Penjelasan umum Paragraf Ke-11 (sebelas) UU PHI yaitu “Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang,

maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase”. Dengan demikian kehadiran konsiliator bersifat mandiri karena merupakan wujud partisipasi masyarakat.

44. Bahwa kehadiran konsiliator dalam UU PHI diadopsi dari Rekomendasi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 92 Tahun 1951 (R092 - *Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation*, 1951 (No.92)) (sumber: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092) Indonesia termasuk kedalam 64 (enam puluh empat) negara telah mematuhi rekomendasi ILO tersebut (sumber: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13300:0::NO::P13300_INSTRUMENT_ID:312430), rekomendasi ILO tersebut menegaskan sifat mandiri Konsiliator serta konsiliator merupakan wujud mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, berikut uraiannya:

“.... I. *Voluntary Conciliation*

1. *Voluntary conciliation machinery, appropriate to national conditions, should be made available to assist in the prevention and settlement of industrial disputes between employers and workers.*
2. *Where voluntary conciliation machinery is constituted on a joint basis, it should include equal representation of employers and workers.*
3.
 - (1) *The procedure should be free of charge and expeditious; such time limits for the proceedings as may be prescribed by national laws or regulations should be fixed in advance and kept to a minimal.*
 - (2) *Provision should be made to enable the procedure to be set in motion, either on the initiative of any of the parties to the dispute or ex officio by the voluntary conciliation authority.*
4. *If a dispute has been submitted to conciliation procedure with the consent of all the parties concerned, the latter should be encouraged to abstain from strikes and lockouts while conciliation is in progress.*
5. *All agreements which the parties may reach during conciliation procedure or as a result thereof should be drawn up in writing and be regarded as equivalent to agreements concluded in the usual manner....”*

Terjemahan:

“.... I. Konsiliasi Sukarela

1. Sarana konsiliasi sukarela, yang sesuai dengan kondisi negara, harus disediakan untuk membantu pencegahan dan penyelesaian perselisihan industrial antara pengusaha dan pekerja.
2. Apabila perangkat konsiliasi sukarela dibentuk atas dasar bersama, maka harus mencakup perwakilan yang setara antara pengusaha dan pekerja.
3.
 - (1) Prosedurnya harus bebas biaya dan cepat; batas waktu untuk persidangan sebagaimana ditentukan oleh Undang-Undang atau peraturan nasional harus ditetapkan sebelumnya dan dijaga seminimal mungkin.
 - (2) Ketentuan harus dibuat untuk memungkinkan prosedur dijalankan, baik atas inisiatif salah satu pihak yang bersengketa atau *ex officio* oleh otoritas konsiliasi sukarela.
4. Jika perselisihan telah diajukan ke prosedur konsiliasi dengan persetujuan semua pihak terkait, yang terakhir harus didorong untuk tidak melakukan pemogokan dan penutupan sementara konsiliasi sedang berlangsung.
5. Semua kesepakatan yang dapat dicapai oleh para pihak selama prosedur konsiliasi atau sebagai hasilnya harus dibuat secara tertulis dan dianggap setara dengan kesepakatan yang dibuat dengan cara biasa....”

45. Berdasarkan uraian Rekomendasi ILO di atas maka semakin menegaskan bahwa Konsiliator memiliki kedudukan yang penting dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial terutama jika melihat kedudukan Konsiliator dalam UU PHI, di mana konsiliasi melalui Konsiliator merupakan opsi pilihan pertama selain arbitrase yang ditawarkan bagi pihak yang berselisih, baru dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari jika para pihak tidak menentukan pilihan maka proses perselisihan dilimpahkan kepada Mediator. Ketentuan dalam pasal ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) UU PHI:

Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) UU PHI

“Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.”

Penjelasan Pasal 4 Ayat (3) UU PHI

“Ketentuan dalam pasal ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.”

46. Bahwa meskipun Konsiliator memiliki kedudukan yang penting dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, namun saat ini bagi para Pemohon untuk menjadi seorang konsiliator bukan hal yang mudah dikarenakan terhalang syarat umur minimal. Padahal apabila diperbandingkan antara Indonesia sebagai salah satu negara anggota ILO dan berbagai negara anggota ILO lainnya, dalam praktiknya hanya Indonesia saja yang menentukan syarat umur minimal. Negara anggota ILO lainnya justru tidak mensyaratkan usia minimal untuk menjadi konsiliator. Hal ini seperti pada negara: Amerika Serikat (*U.S. Bureau Of Labor Statistics*) (<https://www.bls.gov/ooh/legal/arbitrators-mediators-and-conciliators.htm>), Inggris (*the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)*) (<https://www.acas.org.uk/about-us/job-roles-at-acas/acas-conciliators>), Irlandia (<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1946/act/26/enacted/en/print.html>), India (<https://clc.gov.in/clc/acts-rules/ida#Conciliation%20officers>), dan Singapura (<https://sso.agc.gov.sg/Act/IRA1960>).
47. Bahwa dengan tidak ditentukannya syarat umur minimal pada Negara Anggota ILO lainnya selaras dengan pendapat Leah H. Sommerville (sebagaimana dikutip dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 83/PUU-XVIII/2020) yang menyebutkan bahwa kematangan emosional seseorang tidak dapat diidentikkan dengan umur orang tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, dalam memantapkan kemampuan akademiknya, seorang perlu melengkapi diri dengan pengalaman dan praktik di lapangan untuk menyempurnakan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh dari lembaga pendidikan. Akan tetapi, pengalaman dan praktik tersebut tidak selalu berkorelasi dengan usia seseorang dengan batas usia minimal yang disyaratkan.
48. Bahwa berdasarkan berbagai preseden dalam beberapa Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai “soal angka”, umumnya diputus Mahkamah Konstitusi sebagai suatu kebijakan hukum yang bersifat terbuka dari Pembentuk

Undang-Undang (*open legal policy*), berkaitan dengan hal ini para Pemohon mengutip pendapat Mahrus Ali, (dalam “Mahkamah Konstitusi dan Penafsiran Hukum yang Progresif”, Jurnal Konstitusi, Volume 7, Nomor 1, Februari 2010, h.75) menyatakan bahwa dalam teori hukum progresif, para Penafsir hukum diminta untuk tidak mempertahankan *status quo* dari hukum tersebut dan lebih memberikan perhatian besar kepada perubahan-perubahan yang terjadi di dalam masyarakat dan bernegara. Seorang Penafsir Hukum memiliki kedudukan yang istimewa dibandingkan dengan teks hukum sejak makna teks tersebut dibentuk. Fokus inti dari interpretasi teks hukum, menurut Michael J. Clark (dalam “*Foucault, Gadamer and the Law: Hermeneutics in Postmodern Legal Thought*”, *University of Toledo Law Review*, Volume 26, 1994, h.115-116), terletak bukan pada teks, namun pada penafsir yang pemikirannya mendominasi teks hukum tersebut.

49. Berkaitan dengan Mahkamah Konstitusi sebagai penafsir, Maria Farida (dalam “*Open Legal Policy dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dan Pembentukan Undang-Undang*” Iwan Satriawan dan Tanto Lailam, Jurnal Konstitusi, Volume 16, Nomor 3, September 2019, hlm. 573) mengemukakan pendapat bahwa dasar Mahkamah Konstitusi membuat putusan yang bersifat mengatur (*judicial activism*) adalah unsur mendesak, unsur keadilan substansial serta unsur kemanfaatan. Muhammad Alim (dalam “Progresifitas Hakim Konstitusi dalam Membuat Putusan: Analisis Terhadap Keberadaan Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat Positive Legislature”, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Volume 41, Nomor 2, April 2012, h.322) menambahkan bahwa dasar hukum dari niscaya nya Hakim Konstitusi untuk membuat ketentuan (norma) baru adalah Pasal 45 ayat 1 UU Mahkamah Konstitusi yang pada intinya adalah Mahkamah Konstitusi memutus perkara berdasarkan bukti dan keyakinan (kebenaran materiil), keadilan dan kemanfaatan, serta situasi yang mendesak sehingga harus diselesaikan.
50. Bahwa menurut Theo Huijbers (sebagaimana dikutip dalam Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1991) Tujuan akhir hukum adalah keadilan. Oleh karena itu, segala usaha yang terkait dengan hukum mutlak harus diarahkan untuk menemukan sebuah sistem hukum yang paling cocok dan sesuai dengan prinsip keadilan. Hukum harus terjalin erat dengan keadilan, hukum adalah Undang-Undang yang adil, bila suatu hukum konkrit,

yakni Undang-Undang bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan, maka hukum itu tidak bersifat normatif lagi dan tidak dapat dikatakan sebagai hukum lagi. Undang-Undang hanya menjadi hukum bila memenuhi prinsip-prinsip keadilan. Dengan kata lain, adil merupakan unsur konstitutif segala pengertian tentang hukum.

51. Bahwa selanjutnya menurut Jan Michiel Otto (sebagaimana dikutip dalam Andrian W. Bedner, dkk. ed. *Kajian Sosio Legal*, Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012.), semakin baik suatu negara hukum berfungsi, maka semakin tinggi tingkat kepastian hukum nyata. Sebaliknya bila suatu negara tidak memiliki sistem hukum yang berfungsi secara otonom, maka kecil pula tingkat kepastian hukum. Terlepas dari negara (berkembang) mana pun yang menjadi fokus kajian, kita akan segera kembali berhadapan dengan pertanyaan pokok seperti: sejauh mana atau pada tingkat apa kita dapat temukan kepastian hukum nyata? Faktor-faktor yuridis dan non-yuridis apakah yang menentukan hal ini? dan apa yang dapat kita lakukan untuk memperbesar tingkat kepastian hukum nyata demikian? Di sini dapat dikatakan bahwa tingkat kepastian hukum nyata hampir selalu dapat digambarkan beranjak dari tiga jenis faktor. Pertama dari aturan-aturan hukum itu sendiri, kedua dari instansi-instansi (kelembagaan/institutions) yang membentuk dan memberlakukan serta menerapkan hukum dan yang bersama-sama dengan hukum membentuk sistem hukum, dan ketiga dari lingkungan sosial yang lebih luas: faktor-faktor politik, ekonomi dan sosial-budaya.
52. Bahwa menurut Thomas Grey (sebagaimana dikutip dalam Muhammad Ilham Hermawan. *Teori Penafsiran Konstitusi implikasi pengujian Konstitusional di Mahkamah Konstitusi*, Jakarta: Kencana, 2020), untuk perlindungan hak-hak konstitusional, konstitusi haruslah hidup, konstitusi memang berisi tentang pembatasan kekuasaan pemerintah atas nama hak-hak dasar, namun secara khusus untuk memungkinkan pengadilan menjelaskan perkembangan dan perubahan dalam isi hak-hak dari waktu ke waktu.
53. Bahwa atas dasar itu, penetapan syarat umur tersebut tentu menutup hak bagi setiap Calon Konsiliator yang memiliki umur di bawah 45 (empat puluh lima) tahun yang telah memenuhi seluruh persyaratan-persyaratan serta tidak

berdasar hukum untuk tetap dipertahankan keberlakuannya. Dengan demikian pengaturan syarat minimal umur pada Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI secara nyata bertentangan dengan asas persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) dan bertentangan pula dengan asas kepastian hukum (*principle of legal certainty*) sebagaimana diatur dalam pasal 27 ayat (1), pasal 28 D ayat (1) dan pasal 28I ayat (2) UUD Tahun 1945.

54. Bahwa oleh karena Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD Tahun 1945, maka telah cukuplah dasar dan alasan hukumnya bagi Mahkamah Konstitusi untuk menyatakan nya batal dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya.

C. PEMBERLAKUAN SYARAT UMUR MINIMAL BERPOTENSI MENGHILANGKAN KESEMPATAN UNTUK DIANGKAT MENJADI KONSILIATOR DAN MENDAPATKAN HAK HONORARIUM BAGI SETIAP CALON KONSILIATOR BERUMUR DI BAWAH 45 (EMPAT PULUH LIMA) TAHUN YANG TELAH MEMENUHI SELURUH PERSYARATAN

55. Bahwa pengaturan syarat minimal umur pada Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI berpotensi menghilangkan kesempatan bagi para Pemohon serta Calon Konsiliator lainnya untuk diangkat menjadi Konsiliator dan mendapatkan hak honorarium. Bahwa selain para Pemohon, ada pula pihak-pihak lain yang berpotensi terhambat hak nya untuk menjadi konsiliator akibat syarat minimal umur tersebut, yakni:
- a. kuasa hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - b. Pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha;
 - c. konsultan hukum bidang hubungan industrial;
 - d. pengelola sumber daya manusia di perusahaan;
 - e. dosen, tenaga pengajar, dan peneliti di bidang hubungan industrial.
56. Bahwa sehubungan dengan Hak honorarium ini diatur dalam Pasal 26 ayat (1) UU PHI yang menyatakan "Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara". Bahwa besaran hak honorarium yang seharusnya diterima oleh para Pemohon berdasarkan Pasal 3 Peraturan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa bagi Konsiliator dan Penggantian Biaya bagi Saksi dan Saksi Ahli dalam Sidang Mediasi atau Konsiliasi, yakni sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) untuk setiap kasus perselisihan hubungan industrial, dengan demikian adanya penundaan penetapan konsiliator karena belum memenuhi syarat minimal umur secara nyata merugikan para Pemohon.

57. Bahwa terkait dengan hal tersebut Benyamin Akzin dalam bukunya '*Law, State, And International Legal Order*' (sebagaimana dikutip dalam buku maria farida ilmu perundang-undangan hlm 43) mengemukakan bahwa pembentukan norma-norma hukum publik itu berbeda dengan pembentukan Norma-Norma Hukum Privat. Apabila dilihat pada struktur norma (*Norm Structure*), hukum Publik itu berada di atas hukum Privat, sedangkan apabila dilihat dari struktur lembaga (*Institutional Structure*) maka Lembaga-lembaga negara (*Public Authorities*) Terletak diatas Masyarakat (*Population*). Dalam hal pembentukannya, norma-norma hukum publik itu dibentuk oleh Lembaga-lembaga negara (Penguasa negara, wakil-wakil rakyat) atau disebut juga supra struktur, sehingga dalam hal ini terlihat jelas bahwa norma-norma hukum yang diciptakan oleh Lembaga-lembaga negara ini mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari pada norma norma hukum yang dibentuk oleh masyarakat atau disebut juga infra struktur. Oleh karena norma hukum publik itu dibentuk oleh Lembaga-Lembaga negara, maka sebenarnya dalam pembentukannya harus dilakukan secara lebih berhati-hati, sebab norma-norma hukum publik ini harus dapat memenuhi kehendak serta keinginan masyarakat, jadi berbeda dengan pembentukan norma-norma hukum privat. Norma-norma dalam hukum privat ini biasanya selalu sesuai dengan kehendak/keinginan masyarakat oleh karena hukum Privat ini dibentuk oleh masyarakat yang bersangkutan dengan perjanjian atau transaksi yang bersifat perdata, sehingga masyarakat dapat merasakan sendiri apakah norma hukum yang terdapat dalam perjanjian atau transaksi tersebut sesuai dengan kehendak dan keinginan masyarakat atau tidak.
58. Bahwa senada dengan hal diatas ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD UUD Tahun 1945 menentukan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal demikian

berarti Para Pemohon sejatinya memiliki kesempatan untuk menjadi seorang Konsiliator serta mendapatkan hak honorarium untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Namun hak tersebut harus terhalang dengan adanya penetapan syarat minimal umur.

59. Dengan demikian menjadi terbukti bahwa Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI tidak mewakili kehendak masyarakat dalam hal ini Calon Konsiliator Berumur di bawah 45 (empat puluh lima) Tahun yang telah memenuhi seluruh persyaratan dan secara nyata telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 karena berpotensi menghilangkan kesempatan untuk diangkat menjadi konsiliator dan mendapatkan hak honorarium. Oleh karena itu telah cukuplah dasar dan alasan hukum nya bagi Mahkamah untuk menyatakan Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI batal dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya.

D. TERDAPAT URGENSI TERKAIT DENGAN JUMLAH KEBUTUHAN KONSILIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL

60. Bahwa terdapat fakta bahwa pada saat ini jumlah Konsiliator yang tersisa di seluruh Indonesia hanya berjumlah 17 (tujuh belas) orang. Dimana jumlah ini terus berkurang dari tahun 2016, sebab pada tahun 2016 terdapat sebanyak 232 Konsiliator Hubungan Industrial di Indonesia yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Berdasarkan provinsi penugasannya, secara umum Konsiliator Hubungan Industrial belum tersebar secara merata di seluruh provinsi di Indonesia. Dari total Konsiliator Hubungan Industrial yang ada, sebagian besar bertugas di provinsi Jawa Timur yakni sebanyak 13,36 persen dari total konsiliator HI di Indonesia. Lalu terdapat 3 dari 34 provinsi di Indonesia yang tidak memiliki Konsiliator HI di wilayahnya, antara lain provinsi Kalimantan Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Barat. (Sumber: <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/29>), berikut uraian tabelnya:

| REKAPITULASI DATA KONSILIATOR SE INDONESIA | | | | | |
|--|--------------------------|------------|---------------------------------------|--------------------|-----|
| NO | WILAYAH | DATA PEP | DATA SUBDIT KELEMBAGAA N PPHI TH 2019 | DATA PPPHI TH 2021 | KET |
| 1 | NANGGROE ACEH DARUSSALAM | 6 | 1 | 0 | |
| 2 | SUMATERA UTARA | 13 | 0 | 0 | |
| 3 | SUMATERA BARAT | 5 | 0 | 0 | |
| 4 | RIAU | 5 | 0 | 0 | |
| 5 | JAMBI | 2 | 0 | 0 | |
| 6 | SUMATERA SELATAN | 16 | 0 | 0 | |
| 7 | BANGKA BELITUNG | 2 | 0 | 0 | |
| 8 | BENGKULU | 1 | 0 | 1 | |
| 9 | LAMPUNG | 3 | 0 | 0 | |
| 10 | DKI JAKARTA | 16 | 0 | 0 | |
| 11 | JAWA BARAT | 19 | 0 | 0 | |
| 12 | BANTEN | 11 | 0 | 0 | |
| 13 | JAWA TENGAH | 25 | 23 | 6 | |
| 14 | DI YOGYAKARTA | 5 | 0 | 0 | |
| 15 | JAWA TIMUR | 31 | 1 | 0 | |
| 16 | KALIMANTAN BARAT | 4 | 0 | 0 | |
| 17 | KEPULAUAN RIAU | 4 | 0 | 0 | |
| 18 | KALIMANTAN TENGAH | 3 | 0 | 0 | |
| 19 | KALIMANTAN SELATAN | 7 | 0 | 1 | |
| 20 | KALIMANTAN TIMUR | 6 | 0 | 0 | |
| 21 | KALIMANTAN UTARA | 0 | 1 | 1 | |
| 22 | SULAWESI UTARA | 6 | 0 | 0 | |
| 23 | GORONTALO | 0 | 0 | 0 | |
| 24 | SULAWESI TENGAH | 3 | 0 | 1 | |
| 25 | SULAWESI SELATAN | 9 | 6 | 4 | |
| 26 | SULAWESI BARAT | 0 | 0 | 0 | |
| 27 | SULAWESI TENGGARA | 1 | 0 | 0 | |
| 28 | BALI | 12 | 0 | 0 | |
| 29 | NUSA TENGGARA BARAT | 5 | 4 | 2 | |
| 30 | NUSA TENGGARA TIMUR | 1 | 0 | 0 | |
| 31 | MALUKU | 3 | 0 | 0 | |
| 32 | MALUKU UTARA | 1 | 0 | 0 | |
| 33 | PAPUA | 2 | 0 | 0 | |
| 34 | PAPUA BARAT | 6 | 0 | 1 | |
| TOTAL JUMLAH | | 233 | 36 | 17 | |

61. Bahwa jumlah konsiliator saat ini Tentu saja hal demikian berbanding terbalik dengan jumlah mediator. Tercatat sampai dengan 10 Januari 2023, jumlah Mediator Hubungan Industrial di Indonesia sebanyak 932 (Sembilan ratus tiga puluh dua) orang (Sumber: <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/943>), berikut uraian tabelnya:

| Mediator Hubungan Industrial Menurut Provinsi dan Jabatan | | | | | | |
|---|---------------------|------------|------------|------------|----------|------------|
| Tahun 2022 (s.d 10 Januari 2023) | | | | | | |
| No. | Provinsi | Fungsional | | | | Jumlah |
| | | Pertama | Muda | Madya | Utama | |
| 1 | Aceh | 1 | 15 | 5 | 0 | 21 |
| 2 | Sumatera Utara | 2 | 21 | 9 | 0 | 32 |
| 3 | Sumatera Barat | 3 | 25 | 6 | 0 | 34 |
| 4 | Riau | 1 | 9 | 6 | 0 | 16 |
| 5 | Jambi | 3 | 25 | 2 | 0 | 30 |
| 6 | Sumatera Selatan | 0 | 5 | 6 | 0 | 11 |
| 7 | Bengkulu | 0 | 7 | 1 | 0 | 8 |
| 8 | Lampung | 0 | 7 | 4 | 0 | 11 |
| 9 | Bangka Belitung | 6 | 16 | 2 | 0 | 24 |
| 10 | Kepulauan Riau | 4 | 4 | 0 | 0 | 8 |
| 11 | DKI Jakarta | 9 | 26 | 11 | 0 | 46 |
| 12 | Jawa Barat | 14 | 81 | 20 | 0 | 115 |
| 13 | Jawa Tengah | 29 | 35 | 29 | 0 | 93 |
| 14 | DI. Yogyakarta | 9 | 11 | 3 | 0 | 23 |
| 15 | Jawa Timur | 20 | 70 | 14 | 0 | 104 |
| 16 | Banten | 6 | 13 | 0 | 0 | 19 |
| 17 | Bali | 1 | 20 | 5 | 1 | 27 |
| 18 | Nusa Tenggara Barat | 2 | 7 | 1 | 0 | 10 |
| 19 | Nusa Tenggara Timur | 1 | 8 | 3 | 0 | 12 |
| 20 | Kalimantan Barat | 4 | 5 | 1 | 0 | 10 |
| 21 | Kalimantan Tengah | 4 | 11 | 4 | 0 | 19 |
| 22 | Kalimantan Selatan | 3 | 7 | 3 | 0 | 13 |
| 23 | Kalimantan Timur | 4 | 16 | 4 | 0 | 24 |
| 24 | Kalimantan Utara | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 |
| 25 | Sulawesi Utara | 0 | 8 | 1 | 0 | 9 |
| 26 | Sulawesi Tengah | 1 | 13 | 0 | 0 | 14 |
| 27 | Sulawesi Selatan | 13 | 41 | 10 | 0 | 64 |
| 28 | Sulawesi Tenggara | 3 | 2 | 4 | 0 | 9 |
| 29 | Gorontalo | 4 | 3 | 0 | 0 | 7 |
| 30 | Sulawesi Barat | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 31 | Maluku | 0 | 10 | 2 | 0 | 12 |
| 32 | Maluku Utara | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| 33 | Papua Barat | 1 | 4 | 0 | 0 | 5 |
| 34 | Papua | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 |
| 35 | Pusat | 16 | 49 | 22 | 0 | 87 |
| Jumlah | | 164 | 586 | 181 | 1 | 932 |

Sumber: Ditjend. PHI dan JSK, s.d 10 Januari 2023

62. Bahwa pada saat ini Jumlah akumulasi kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan secara mediasi pada tahun 2022 sebanyak 4.641 kasus. Atau dengan kata lain, sebanyak 4.641 kasus perselisihan hubungan industrial diselesaikan oleh mediator (sumber: <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/952>), berikut uraian tabelnya:

| JUMLAH KASUS PERSELISIHAN YANG DISELESAIKAN SECARA MEDIASI OLEH MEDIATOR | | |
|--|--------------------------|--------------|
| TAHUN 2022 | | |
| No. | Jenis Kasus | Jumlah |
| 1 | Perselisihan Hak | 1.270 |
| 2 | Perselisihan Kepentingan | 248 |
| 3 | Perselisihan PHK | 3.075 |
| 4 | Perselisihan SP/SB | 48 |
| | Jumlah | 4.641 |

Sumber : Ditjen PHI dan JSK, Data Januari s.d Desember 2022

63. Bahwa dengan melihat jumlah Konsiliator berjumlah kurang lebih 17 (tujuh belas) Orang yang menjadi pertanyaannya apakah dengan jumlah tersebut dapat secara efektif menangani kasus perselisihan hubungan industrial?, Apakah jumlah tersebut dapat memenuhi ketentuan mengenai kewajiban untuk menawarkan pilihan penyelesaian sengketa hubungan industrial kepada para pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) UU PHI? tentu tidak, terlebih dengan tidak adanya opsi Konsiliator alhasil pelimpahan penyelesaian perselisihan kerap dilimpahkan kepada mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) UU PHI Tentu saja hal demikian merugikan bagi para pihak yang berselisih pada tahap tripartit karena ketiadaan opsi untuk memilih mekanisme penyelesaian sengketa.
64. Bahwa terkait dengan urgensi rekrutmen konsiliator dapat disimak kutipan slide pemaparan berjudul "Kebijakan Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Pekerja" yang disampaikan oleh Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemnaker dalam Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan Industrial ke-1 yang dilaksanakan pada 10 s.d 16 Oktober 2022, berikut kutipannya:

| Table Total data Kasus Perselisihan Industrial |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Total data Kasus Perselisihan = 3.428 kasus 1. Hak = 1.112 (32%) 2. Kepentingan = 135 (4%) 3. PHK = 2,112 (62%) 4. SP/SB = 69 (2%) <p>(Buku Saku HI, Data s.d September 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah perusahaan 301.883 • Kebutuhan MHI yang ideal 3.145 |

- **Kekurangan MHI sebanyak 2.510, sehingga perlu peranan Konsiliator HI.**

Berdasarkan slide pemaparan oleh Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemnaker jelas terdapat kekurangan Mediator hubungan Industrial sebanyak 2.510 (dua ribu lima ratus sepuluh) Orang sehingga diperlukan peranan Konsiliator.

65. Bahwa berdasarkan Pasal 11 Permenaker Nomor 17 Tahun 2014, kedudukan mediator mencakup Kementerian, Dinas Provinsi, dan Dinas Kabupaten/Kota, sedangkan berdasarkan Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.10/MEN/V/2005 kedudukan konsiliator mencakup kabupaten/kota. Disisi lain meskipun jumlah mediator jauh lebih banyak daripada konsiliator namun tidak setiap kabupaten/kota tersedia mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial karena jumlah mediator pada saat ini masih belum memenuhi kebutuhan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sebagaimana kutipan berita sebagai berikut:
- a. Pemkab Pasuruan Kekurangan Mediator sengketa pekerja dan perusahaan (Sumber: <https://pasuruankab.go.id/isiberita/pemkab-pasuruan-kekurangan-mediator-sengketa-pekerja-dan-perusahaan>)
 - b. Disnakertrans Jabar Krisis Mediator Sengketa Hubungan Industrial Sekarang (Sumber: <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-4592360/disnakertrans-jabar-krisis-mediator-sengketa-hubungan-industrial>)
 - c. Disnaker Butuh Banyak Kerjaan Ini, Siapa Minat? (sumber: <https://radarbekasi.id/2022/04/19/disnaker-butuh-banyak-kerjaan-ini-siapa-minat/>)
66. Bahwa salah satu faktor masih tidak tersedianya Mediator di setiap Kabupaten/kota ini dapat dipahami karena adanya keterbatasan formasi calon Mediator untuk mendapatkan persetujuan dari Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Daerah. Selain itu tidak adanya kesediaan dari ASN yang ada untuk beralih jabatan menjadi Mediator. Bahkan dari ASN yang mengikuti Pelatihan Mediator, ASN yang bersangkutan justru beralih

kepada Jabatan Non-Mediator atas permintaan sendiri atau karena dimutasi. Hal demikian sebetulnya dapat diatasi dengan mempermudah syarat perekrutan bagi konsiliator, karena kehadiran Konsiliator sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

67. Bahwa penyebab minimnya jumlah mediator pernah diungkap oleh mantan Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Drs. John W. Daniel Saragih, S.H., M.Si yang menyatakan bahwa “Beberapa sebab minimnya jumlah mediator yaitu minat untuk menjadi petugas mediator sangat rendah, sekalipun ada petugas mediator di suatu wilayah tapi posisinya rentan dipindahkan ke dinas lain oleh kepala daerah setempat. Mekanisme lain untuk menyelesaikan PPHI yaitu konsiliasi dan arbitrase jumlah petugasnya jauh lebih sedikit ketimbang mediator” (sumber <https://www.hukumonline.com/berita/a/akademisi-kritik-efektivitas-uu-pphi--begini-jawaban-pemerintah-lt5b5a7947b94fc/>).

68. Bahwa kesulitan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial akibat kurangnya jumlah Konsiliator di daerah dirasakan oleh Pemohon V, dimana Pemohon V menyatakan “bahwa ada beberapa keluhan dari Pelaku Hubungan Industrial terkait dengan kendala Penyelesaian perselisihan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak yang tidak memiliki Konsiliator maupun Mediator keluhan tersebut diantaranya: 1) proses penyelesaian kasus sangat lambat dan memakan waktu yang tidak sebentar, karena kasusnya harus dilimpahkan ke dinas tenaga kerja Provinsi Banten; 2) Biaya proses mediasi juga tidak sedikit karena harus ke dinas tenaga kerja provinsi banten yang berlokasi di Serang dengan jarak tempuh 1 jam dari Lebak. Tentu ini sangat memberatkan bagi pihak pekerja”.

69. Bahwa dengan dilandasi uraian fakta tersebut Plt. Direktur PPHI mengundang beberapa Kepala Dinas ketenagakerjaan untuk melakukan pembahasan Pra Rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial, Sebagaimana tertuang dalam isi surat Nomor: Und.103/HI.04.02/XII/21 Perihal Undangan dengan agenda Pembahasan Pra Rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial tertanggal 6 Desember 2021, yang menyatakan:

“Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas dan kinerja Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-

undangan, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan dan potensi minat pada jabatan Konsiliator Hubungan Industrial berikut skema pembiayaannya yang berasal dari unsur pegawai Non PNS/Honorar di daerah padat industri.”

Bahwa pertemuan tersebut dilaksanakan pada Kamis 9 Desember 2021 bertempat di Horison Grand Serpong Kota Tangerang dan dihadiri oleh perwakilan masing-masing dinas, Pertemuan tersebut pula lah menjadi dasar diadakannya Pelaksanaan Rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial yang diikuti oleh para Pemohon.

70. Bahwa kemudian hasil pertemuan tersebut ditindaklanjuti dengan dikeluarkan Surat usulan konsiliator hubungan industrial dari Instansi yang mengusulkan para Pemohon kepada Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk menjalani Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan Industrial, dalam surat usulan tersebut masing-masing instansi menyatakan bahwa saat ini terdapat kebutuhan konsiliator dikarenakan 3 (tiga) alasan mendasar yakni 1) adanya kekurangan mediator hubungan industrial, 2) tingkat perselisihan Hubungan Industrial yang semakin tinggi sehingga berpengaruh kepada beban kerja, dan 3) tidak adanya Konsiliator di daerah, berikut uraiannya:
- a. Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: 560/1502.1-Disnaker.Set yang dikeluarkan oleh Walikota Bekasi tertanggal 25 Februari 2022 yang menyatakan “Bahwa Kota Bekasi memiliki tingkat perselisihan hubungan industrial yang cukup tinggi dan minimnya pegawai mediator hubungan Industrial”;
 - b. Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: TK.04.04/10.530/Disnaker yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tertanggal 20 September 2022 yang menyatakan “Minimnya pejabat mediator hubungan Industrial yang tidak sebanding dengan beban kerja dan dinamika Hubungan Industrial yang butuh secepatnya direspon pada wilayah kerja kami, serta tidak adanya tenaga kerja Konsiliator Hubungan Industrial”;
 - c. Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: 560/116-Disnaker/III/2022 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak

tertanggal 30 Maret 2022 yang menyatakan “Bahwa kabupaten lebak belum memiliki konsiliator Hubungan Industrial”.

71. Bahwa berdasarkan uraian fakta diatas maka terdapat urgensi untuk segera melakukan rekrutmen Konsiliator dengan mengecualikan syarat minimal umur, karena jika tidak segera dilakukan maka akan menghilangkan opsi pilihan Konsiliator bagi para pihak yang berselisih, ketiadaan pilihan Konsiliator bagi para pihak yang berselisih karena kurangnya jumlah Konsiliator pada akhirnya menimbulkan ketidakefektifan tujuan dari UU PHI.
72. Bahwa konsiliasi sebagai Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan memiliki keuntungan sebagaimana dikemukakan oleh Christopher W Moor (dalam Rachmadi Usman, Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2013, hlm. 19) mengemukakan sejumlah keuntungan penyelesaian di luar pengadilan dibandingkan melalui pengadilan, yaitu:
 - a. Sifat kesukarelaan dalam proses
 - b. Prosedur yang relatif cepat
 - c. Keputusan non yudisial
 - d. Prosedur rahasia
 - e. Fleksibilitas yang besar dalam merancang syarat-syarat penyelesaian masalah
 - f. Hemat waktu dan biaya
 - g. Perlindungan dan pemeliharaan hubungan
 - h. Kemungkinan untuk melaksanakan putusan tinggi
 - i. Tingkat yang lebih tinggi untuk melaksanakan kontrol dan lebih mudah memperkirakan hasil
 - j. Kesepakatan-kesepakatan yang lebih baik dari pada sekedar kompromi atau hasil yang diperoleh dari cara penyelesaian kalah menang
 - k. Keputusan yang bertahan sepanjang waktu
73. Bahwa Pentingnya Lembaga penyelesaian di luar pengadilan seperti konsiliasi dikemukakan oleh Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN., peneliti dari Universitas Katolik Parahyangan (dalam Ringkasan Laporan Kajian tentang Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Simposium Nasional Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, 26-27 Juli 2018)

menyatakan: “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dinilai sering tidak tepat dan tidak adil. Hal ini tidak sesuai dengan harapan terhadap PHI yang akan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat dan, adil dan murah seperti dalam penjelasan UU PHI”.

74. Senada dengan hal tersebut Helwan Kasra (Dalam Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia: Studi UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum) menyatakan “konsiliatornya merupakan pihak ketiga di luar pegawai dinas tenaga kerja. Konsiliasi dapat menjadi pilihan jika para pihak menginginkan pihak ketiganya mereka yang ahli tetapi bukan dari dinas tenaga kerja namun karena kewenangan yang dimiliki lembaga konsiliasi hanya menyelesaikan masalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan ditambah kurang seriusnya pemberdayaan lembaga konsiliasi ini menyebabkan jarang para pihak baik pekerja dan pengusaha yang menggunakan lembaga ini”.

75. bahwa Kondisi saat ini Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak cepat, murah tepat, dan adil sebagaimana dikemukakan oleh Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN. (dalam Menuju Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Efektif di Indonesia, Oleh: Ida Susanti (External Collaborator of International Labour Organization) sumber: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_663944.pdf), melihat kondisi tersebut Ida Susanti mengemukakan gagasan, yakni:

- 1) Penguatan mekanisme konsiliasi dan arbitrase: penempatan konsiliasi dan arbitrase sebagai mekanisme alternatif penyelesaian sengketa.
- 2) Pembinaan arbiter dan konsiliator dan penguatan kapasitas mereka oleh pemerintah dan Pemerataan distribusi arbiter dan konsiliator di semua wilayah
- 3) Pendirian Lembaga untuk Konsiliasi dan Arbitrase; penentuan lokasi penyelesaian yang jelas.
- 4) Jumlah mediator harus ditambah terutama di daerah yang banyak PHInya. Harus segera dilakukan pengangkatan mediator di Daerah yang belum memiliki mediator. Rekrutasi calon mediator dan mengintensifkan pendidikan dan pelatihan calon mediator ditingkatkan.
- 5) Arbiter dan konsiliator diberdayakan agar dapat membantu menyelesaikan kekurangan jumlah mediator, dan mempersiapkan mereka agar di masa depan dapat berkontribusi dalam PPHI.

- 6) Pengaturan biaya perkara dan prosedur penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase secara jelas. Biaya perkara disetarakan dengan metode mediasi dan Pengadilan.
 - 7) Peraturan tentang rekrutasi, standar kompetensi, pelatihan dan pengangkatan hakim ad hoc, mediator, arbiter dan konsiliator harus diperbaiki (misalnya harus memasukkan syarat Sarjana Hukum (untuk hakim dan arbiter dan syarat memahami masalah ketenagakerjaan (untuk mediator dan konsiliator).
76. Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, maka terdapat urgensi bagi Mahkamah Konstitusi untuk menyatakan syarat minimal umur 45 (empat puluh lima) tahun bagi konsiliator pada Pasal 19 ayat (1) huruf c UU PHI bertentangan Dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dengan segala akibat hukumnya.

IV. PETITUM

Bahwa berdasarkan seluruh uraian sebagaimana disampaikan dari poin I, II, dan III di atas, perkenankanlah para Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Konstitusi agar sudilah memutus permohonan *a quo* dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pasal 19 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “calon konsiliator berumur di bawah 45 (empat puluh lima) tahun yang telah memenuhi syarat-syarat dalam Pasal 19 ayat (1) huruf *a beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; huruf b warga negara Indonesia; huruf d Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1); huruf e berbadan sehat menurut surat keterangan dokter; huruf f berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; huruf g memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun; huruf h menguasai peraturan perundang-undangandi bidang ketenagakerjaan; dan huruf i syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri”*”.

3. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-39 yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Atas Nama Nandang Rakhmat Gumilar, S.H.;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Atas Nama Bayu Alhafizh Nurhuda, S.Ap.;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Atas Nama Achmad Rizki Zulfikar, S.Pd.;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Atas Nama Muhamad Alfian;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Atas Nama Sofyan Hadimawan;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Pasal 19 ayat (1) huruf c, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
7. Bukti P-7 : Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Surat Plt. Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor; Und.103/Hi.04.02/XII/21 Perihal Undangan dengan Acara Pembahasan Pra Rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial untuk mengidentifikasi kebutuhan dan potensi minat pada jabatan Konsiliator Hubungan Industrial berikut skema pembiayaannya yang berasal dari unsur pegawai Non PNS/Honorer di daerah padat industri tertanggal 6 Desember 2021;
10. Bukti P-10 : Salinan Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: 560/1502.1-Disnaker.Set yang dikeluarkan oleh

- Walikota Bekasi tertanggal 25 Februari 2022 (atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (pemohon I))
11. Bukti P-11 : Salinan Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: TK.04.04/10.530/Disnaker yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tertanggal 20 September 2022 atas nama Bayu Alhafizh Nurhuda, S. AP (Pemohon II) dan Achmad Rizki Zulfikar (Pemohon III);
 12. Bukti P-12 : Salinan Surat usulan Konsiliator Hubungan Industrial Nomor: 560/116-Disnker /III/2022 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak tertanggal 30 Maret 2022 atas nama Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV) dan Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V);
 13. Bukti P-13 : Salinan Surat Plt. Direktur Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: Und. 193/HL.04.02/IX/2022 tanggal 29 September 2022 perihal Undangan Ujian tertulis;
 14. Bukti P-14 : Salinan Surat Perintah Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 800/678/Disnaker.Set tertanggal 30 September 2022 untuk mengikuti undangan ujian Tertulis Rekrutmen calon Konsiliator atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon 1);
 15. Bukti P-15 : Salinan Surat Plt. Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: Und. 195A/HL.04.02/X/2022 tanggal 06 Oktober 2022 perihal undangan peserta Latihan;
 16. Bukti P-16 : Salinan Surat Perintah Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 800/706/Disnaker.Set tertanggal 07 Oktober 2022 perihal perintah untuk mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon 1);
 17. Bukti P-17 : Salinan Surat Tugas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Nomor: KP.11.01/11.193 /Disnaker tertanggal 07 Oktober 2022 perihal perintah untuk mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 atas nama Bayu Alhafizh Nurhuda, S. AP (Pemohon II) dan Achmad Rizki Zulfikar (Pemohon III);
 18. Bukti P-18 : Salinan Surat Tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Nomor: 801/118-SEKRET/X/2022 tertanggal 07 Oktober 2022 perihal mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial Tahap I atas nama Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV) Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V);

19. Bukti P-19 : Salinan Surat Plt. Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: Und. 201/HI.04.02/X/2022 tanggal 20 Oktober 2022 perihal undangan peserta Latihan pertemuan ke-2;
20. Bukti P-20 : Salinan Surat Perintah Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 800/761/Disnaker.Set tertanggal 24 Oktober 2022 perihal Hadir melaksanakan Undangan Peserta Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 ke-2 atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (atas nama Pemohon 1);
21. Bukti P-21 : Salinan Surat Tugas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Nomor; KP.11.01/11.720/Disnaker tertanggal 24 Oktober 2022 perihal perintah menghadiri Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial Bayu Alhafizh Nurhuda (Pemohon II) dan Achmad Rizki Zulfikar (Pemohon III);
22. Bukti P-22 : Salinan Surat Tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Nomor: 801/125-SEKRET/X/2022 tertanggal 24 Oktober 2022 perihal mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan industrial tahun 2022 tahap II atas nama Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV) Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V);
23. Bukti P-23 : Salinan Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 560/2176-Disnaker.Hijamsostek tertanggal 18 November 2022 yang ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang pada pokoknya permintaan untuk segera menerbitkan Surat Keputusan (SK) Konsiliator Hubungan Industrial bagi Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon 1);
24. Bukti P-24 : Salinan Surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Nomor: 560/305-HI-JAMSOS/XI/2022 tertanggal 24 November 2022 yang ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang pada pokoknya permintaan untuk segera menerbitkan Surat Keputusan (SK) Konsiliator Hubungan Industrial bagi Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV) dan Sofyan Hadimawan, SE (Pemohon V);
25. Bukti P-25 : Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi;
26. Bukti P-26 : Fotokopi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
27. Bukti P-27 : Salinan Lampiran Kelengkapan data pelatihan Calon Konsiliator Penyelesaian Perselisihan hubungan

- Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2022 tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Nandang Rakhmat Gumilar, SH (Pemohon 1);
28. Bukti P-28 : Salinan Lampiran Kelengkapan data pelatihan Calon Konsiliator Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Tahun 2022 tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Bayu Alhafizh Nurhuda (Pemohon II);
29. Bukti P-29 : Salinan Lampiran Kelengkapan data pelatihan Calon Konsiliator Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja kabupaten lebak Tahun 2022 tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Ahmad Rizki Zulfikar;
30. Bukti P-30 : Salinan Lampiran Kelengkapan data pelatihan Calon Konsiliator Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja kabupaten lebak Tahun 2022 tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Muhamad Alfian, SE (Pemohon IV);
31. Bukti P-31 : Salinan Lampiran Kelengkapan data pelatihan Calon Konsiliator Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja kabupaten lebak Tahun 2022 tertanggal 03 Oktober 2022 atas nama Sofyan Hadimawan, S.E.;
32. Bukti P-32 : Salinan Surat Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mengirimkan Surat Nomor: TK.04.04/ /2023 tertanggal 17 Januari 2023 perihal Konsultasi Pelaksanaan BIMTEK Calon Konsiliator Kabupaten Bekasi yang ditujukan kepada Plt. Direktur PPHI Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia;
33. Bukti P-33 : Hasil cetak (*printout*) Rekapitulasi Konsiliator se-Indonesia Tahun 2022;
34. Bukti P-34 : Hasil cetak (*printout*) Rekapitulasi Konsiliator se-Indonesia Tahun 2016 (diunduh di <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/29>);
35. Bukti P-35 : Hasil cetak (*printout*) jumlah Mediator Hubungan Industrial Menurut Provinsi dan Jabatan Tahun 2022 (s.d 10 Januari 2023) (diunduh di <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/943>)
36. Bukti P-36 : Hasil cetak (*printout*) jumlah akumulasi kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan secara mediasi pada tahun 2022 (diunduh di <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/952>)

37. Bukti P-37 : Hasil cetak (*printout*) slide pemaparan berjudul “Kebijakan Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Pekerja” yang disampaikan oleh Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemnaker yang di sampaikan dalam Pelatihan Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan Industrial ke-1 yang dilaksanakan pada 10 s.d 16 Oktober 2022;
38. Bukti P-38 : Hasil cetak (*printout*) kutipan berita Disnakertrans Jabar Krisis Mediator Sengketa Hubungan Industrial Sekarang (Sumber: <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-4592360/disnakertrans-jabar-krisis-mediator-sengketa-hubungan-industrial>);
39. Bukti P-39 : Hasil cetak (*printout*) kutipan berita Disnaker Butuh Banyak Pekerjaan Ini, Siapa Minat? (sumber: <https://radarbekasi.id/2022/04/19/disnaker-butuh-banyak-pekerjaan-ini-siapa-minat/>).

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk Berita Acara Persidangan dan Risalah Persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstusionalitas norma undang-undang, *in casu* Pasal 19 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, selanjutnya disebut UU 2/2004) terhadap UUD 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Kedudukan Hukum Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perseorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a;

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20

September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon yang pada pokoknya, sebagai berikut:

1. Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam permohonannya adalah Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

Pasal 19 ayat (1) huruf c

“Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat: ... c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;”

2. Bahwa para Pemohon merupakan Warga Negara Indonesia Calon Konsiliator Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU 2/2004. Para Pemohon menguraikan telah mengikuti proses rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial, di mana para Pemohon awalnya telah diusulkan oleh instansi yang memperkerjakan para Pemohon kepada Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk menjalani Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan Industrial.

3. Bahwa berdasarkan usulan tersebut dan berdasarkan surat undangan ujian tertulis Rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial Tahun 2022, para Pemohon mengikuti ujian tertulis rekrutmen Calon Konsiliator Hubungan Industrial Tahun 2022 dengan materi ujian terdiri dari tes psikologi dan ujian tertulis substansi bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan hasil tes psikologi tersebut, para Pemohon dinyatakan, disarankan, atau dipertimbangkan psikolog untuk dapat menjalankan tugas jabatan konsiliator. Selain itu, para Pemohon juga telah lulus dalam ujian tertulis substansi bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
4. Bahwa setelah melalui ujian tertulis tersebut, para Pemohon kemudian mengikuti Pelatihan Calon Konsiliator Hubungan Industrial ke-1 dan ke-2 yang diselenggarakan oleh Direktur PPHI. Setelah memenuhi rangkaian proses dan persyaratan yang ditentukan oleh Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i UU 2/2004 dan Pasal 2, Pasal 3 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005, para Pemohon kemudian mengajukan pendaftaran sebagai Konsiliator dengan menyampaikan Permohonan tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Bupati/Walikota c.q. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk mendapatkan legitimasi sebagai konsiliator.
5. Bahwa pada tanggal 17 Januari 2023, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mengirimkan Surat Nomor: TK.04.04/458/2023, tertanggal 17 Januari 2023 perihal Konsultasi Pelaksanaan BIMTEK Calon Konsiliator Kabupaten Bekasi yang ditujukan kepada Plt. Direktur PPHI Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Surat tersebut berisi pertemuan tanggal 18 Januari 2023, di mana dari pertemuan tersebut Pemohon II dan Pemohon III mengetahui mengenai alasan mereka tidak kunjung mendapatkan legitimasi sebagai konsiliator dikarenakan terhalang syarat batas usia pengangkatan calon konsiliator yang mensyaratkan berumur minimal 45 (empat puluh lima) tahun sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004.
6. Bahwa penetapan syarat umur minimal ini sangat merugikan hak Para Pemohon untuk diangkat sebagai konsiliator, terlebih dengan telah dipenuhinya seluruh syarat lainnya. Jika menggunakan syarat umur minimal 45 (empat puluh lima tahun) maka masing-masing dari para Pemohon harus menunggu dalam rentang

waktu antara 6 (enam) tahun hingga 20 tahun agar dapat diangkat sebagai konsiliator karena:

- a. Pemohon I saat ini berumur 39 (tiga puluh Sembilan) tahun maka harus menunggu 6 (enam) tahun;
 - b. Pemohon II saat ini berumur 29 (dua puluh Sembilan) tahun maka harus menunggu 16 (enam belas) tahun;
 - c. Pemohon III saat ini berumur 26 (dua puluh enam) tahun maka harus menunggu 20 (dua puluh) tahun;
 - d. Pemohon IV saat ini berumur 31 (tiga puluh satu) tahun maka harus menunggu 14 (empat belas) tahun;
 - e. Pemohon V saat ini berumur 38 (tiga puluh delapan) tahun maka harus menunggu 7 (tujuh) tahun.
7. Bahwa dengan demikian, para Pemohon merasa dirugikan karena berlakunya norma Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004, di mana para Pemohon yang sudah dinyatakan telah memenuhi sebagian besar persyaratan pengangkatan dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i UU 2/2004 dan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005 ternyata terhalang dan harus menunggu 6 (enam) tahun hingga 20 (dua puluh tahun) untuk kemudian baru dilakukan pengangkatan sebagai konsiliator.

[3.6] Menimbang bahwa setelah memeriksa secara saksama uraian Pemohon dalam menguraikan kedudukan hukumnya, sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.5]** di atas serta kualifikasi dan syarat kedudukan hukum Pemohon sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.3]** dan Paragraf **[3.4]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.6.1] Bahwa norma yang diajukan pengujiannya oleh para Pemohon berkenaan dengan salah satu syarat untuk menjadi konsiliator hubungan industrial dengan batas usia minimal 45 (empat puluh lima) tahun. Para Pemohon dalam hal ini telah dapat membuktikan telah mengikuti proses rekrutmen calon konsiliator sebagaimana diatur dalam UU 2/2004 *a quo* yang diselenggarakan kementerian [vide bukti P-9 sampai dengan bukti P-32]. Para Pemohon juga telah membuktikan bahwa pada saat permohonan *a quo* diajukan walaupun para Pemohon telah memenuhi syarat Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf

g, huruf h, dan huruf i UU 2/2004, namun para Pemohon tidak diangkat sebagai konsiliator dikarenakan belum memenuhi batas usia sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004. Dengan demikian, menurut Mahkamah, para Pemohon telah dapat menguraikan secara spesifik dan menjelaskan adanya hubungan sebab akibat (*causal verband*) perihal berlakunya ketentuan Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 yang dianggap merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD Tahun 1945. Oleh karena itu, terlepas dari terbukti atau tidak terbuktinya inkonstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[3.7] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan para Pemohon.

Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa dalam mendalilkan inkonstitusionalitas bersyarat norma Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004, para Pemohon mengemukakan dalil-dalil sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa menurut para Pemohon, berlakunya Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 menimbulkan disparitas persyaratan antara konsiliator dengan mediator sehingga menghilangkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan jaminan bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945;
2. Bahwa menurut para Pemohon, berlakunya syarat usia minimal 45 (empat puluh lima) tahun berpotensi menghilangkan kesempatan mereka diangkat menjadi konsiliator dan mendapatkan hak honorarium bagi setiap calon konsiliator yang berusia di bawah 45 tahun yang telah memenuhi persyaratan

dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i UU 2/2004 dan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005. Menurut para Pemohon hal tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

3. Bahwa menurut para Pemohon, terdapat urgensi terkait dengan jumlah kebutuhan konsiliator hubungan industrial, sehingga perlu segera melakukan rekrutmen konsiliator dengan mengecualikan syarat minimal umur, karena jika tidak segera dilakukan akan menghilangkan opsi pilihan konsiliator bagi para pihak yang berselisih akibat kurangnya jumlah konsiliator sehingga dapat menimbulkan ketidakefektifan tujuan dari UU 2/2004.
4. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, para Pemohon memohon kepada Mahkamah yang pada pokoknya agar Mahkamah menyatakan Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "calon konsiliator berumur di bawah 45 (empat puluh lima) tahun yang telah memenuhi syarat-syarat dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; huruf b warga negara Indonesia; huruf d Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1); huruf e berbadan sehat menurut surat keterangan dokter; huruf f berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; huruf g memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun; huruf h menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan huruf i syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri".

[3.9] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil permohonannya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat atau tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-39 sebagaimana selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara;

[3.10] Menimbang bahwa oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi maupun kebutuhan untuk mendengar keterangan pihak-pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 UU MK;

[3.11] Menimbang bahwa berkaitan dengan norma yang dipersoalkan para Pemohon pada pokoknya adalah mengenai inkonstitusionalitas norma yang mengatur batas usia minimal konsiliator perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 secara bersyarat sebagaimana yang termaktub dalam Petitum Permohonan para Pemohon. Terhadap permohonan tersebut Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.11.1] Bahwa dalam mempersoalkan inkonstitusionalitas norma Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004, para Pemohon mengaitkannya dengan adanya disparitas pengaturan syarat usia untuk menjadi konsiliator dengan mediator, sehingga menurut para Pemohon hal tersebut melanggar prinsip persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dan perlindungan dari perlakuan diskriminatif sebagaimana dijamin oleh Pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Terhadap persoalan ini, menurut Mahkamah adanya pelanggaran terhadap persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan terjadi manakala warga negara tersebut mendapatkan perlakuan yang tidak sama serta tidak mendapatkan kesempatan yang sama. Dalam rangka melaksanakan ketentuan konstitusi yang menjamin tetap diberikannya kesempatan yang sama dalam hukum dan pemerintahan diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan. Dalam kaitan ini ketentuan peraturan perundang-undangan, *in casu* UU 2/2004 telah menetapkan sejumlah syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi agar seseorang berhak dan dapat diberikan kepercayaan untuk menjabat dalam posisi atau jabatan tertentu. Sepanjang syarat-syarat tersebut diberlakukan sama terhadap seluruh warga negara dalam suatu posisi atau jabatan tertentu maka tidak terjadi pelanggaran terhadap prinsip konstitusi dimaksud. Dalam hal ini, adanya pengaturan yang berbeda mengenai syarat antara konsiliator dan mediator sebagaimana diungkapkan para Pemohon tidak serta merta dapat dikatakan sebagai perbedaan dalam persamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan. Pemahaman yang serupa juga berlaku dalam memahami dan menerapkan apa yang dimaksud dengan perlakuan diskriminatif sebagaimana dimaksud oleh Pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Suatu aturan dapat dikatakan menerapkan perlakuan diskriminatif apabila terdapat pembedaan perlakuan yang semata-mata didasarkan atas agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi,

jenis kelamin, bahasa, maupun keyakinan politik. Dengan didasarkan pada pertimbangan tersebut pula, maka adanya perbedaan pengaturan syarat antara konsiliator dan mediator di mana untuk mediator tidak dinyatakan batasan usia minimalnya bukanlah aturan yang menimbulkan pelanggaran atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Terlebih lagi, keduanya memiliki tugas yang berbeda dari sumber daya yang berbeda sehingga tidak mungkin menyamakan sesuatu yang memang berbeda.

Dalam kaitan ini, pembentuk undang-undang berhak menentukan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi agar seseorang warga negara berhak menduduki suatu posisi atau jabatan tertentu sepanjang syarat-syarat tersebut tidak bertentangan dengan UUD 1945. Penentuan syarat batas usia minimal konsiliator sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 merupakan pilihan kebijakan dari pembentuk undang-undang dalam menentukan syarat apa saja yang menurut penalaran yang wajar perlu diterapkan agar seseorang dapat diangkat sebagai konsiliator. Hal yang sama berlaku pula terhadap penentuan syarat untuk memperoleh jabatan lain sebagaimana ditentukan dalam UU 2/2004 *a quo*, di antaranya syarat untuk menjadi mediator dan arbiter. Oleh karena itu, perbedaan syarat untuk menjadi konsiliator dengan mediator merupakan penerapan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*), di mana UUD 1945 tidak mengatur dan membatasi mengenai syarat tersebut dan menyerahkannya kepada pembentuk undang-undang sesuai dengan karakter dan kebutuhan dari jabatan dimaksud. Dengan demikian, sebagaimana telah diuraikan dalam pertimbangan hukum di atas, perbedaan syarat antara konsiliator dan mediator bukanlah perbedaan yang diskriminatif dan bukan pula perbedaan yang bertentangan dengan prinsip persamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, sepanjang norma tersebut tidak bertentangan secara nyata dengan UUD 1945, tidak melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, dan tidak merupakan penyalahgunaan kewenangan, sehingga tidak ada alasan konstitusional bagi Mahkamah untuk membatalkan atau memaknai norma Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 sebagaimana petitum para Pemohon.

Selain itu, perlu pula dipahami bahwa syarat untuk menjadi konsiliator sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) UU 2/2004 merupakan syarat yang

keberlakuannya bersifat kumulatif. Rumusan syarat pada norma tersebut menggunakan kata-kata “harus memenuhi” yang berarti keseluruhan syarat pada norma tersebut, mulai dari huruf a sampai dengan huruf i haruslah dipenuhi tanpa pengecualian. Hal ini sesuai dengan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Angka 269 LAMPIRAN II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 (UU 12/2011), yang pada pokoknya menyatakan bahwa kata “harus” dalam suatu norma digunakan untuk menyatakan pemenuhan suatu kondisi atau persyaratan tertentu. Jika keharusan tersebut tidak dipenuhi, yang bersangkutan tidak memperoleh sesuatu yang seharusnya akan didapat seandainya ia memenuhi kondisi atau persyaratan tersebut. Dengan demikian, pengecualian sebagaimana dimohonkan para Pemohon dalam rumusan konstitusionalitas bersyarat pada Petitem angka (2) permohonan para Pemohon apabila dikabulkan justru akan bertentangan dengan keharusan dan sifat kumulatif syarat *a quo* serta akan menimbulkan ketidakjelasan rumusan norma dan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, permohonan *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan.

Berdasarkan seluruh rangkaian pertimbangan hukum di atas, dalil para Pemohon mengenai anggapan bahwa berlakunya Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 menimbulkan disparitas persyaratan antara konsiliator dengan mediator dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.11.2] Bahwa lebih lanjut para Pemohon juga mendalilkan mengenai berlakunya syarat usia minimal 45 (empat puluh lima) tahun berpotensi menghilangkan kesempatan untuk diangkat menjadi konsiliator dan mendapatkan hak honorarium bagi setiap calon konsiliator yang berusia di bawah 45 (empat puluh lima) tahun tetapi telah memenuhi persyaratan lainnya dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i UU 2/2004 dan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Permenaker Nomor 10 Tahun 2005. Menurut Mahkamah, hak untuk mendapatkan honorarium bukan merupakan hak absolut yang melekat pada warga negara, melainkan pada profesi warga negara. Hak honorarium yang dimaksud oleh para Pemohon tersebut merupakan hak yang melekat dengan jabatan konsiliator itu sendiri, di mana tanpa diangkat sebagai konsiliator, maka dengan sendirinya

seorang warga negara tidak memiliki hak terhadap honorarium tersebut. Dengan demikian, dalam kaitannya dengan pertimbangan hukum pada Sub-paragraf **[3.11.1]** di atas, oleh karena berlakunya syarat batas usia minimal konsiliator tidak bertentangan dengan UUD 1945, maka dengan sendirinya tidak diangkatnya para Pemohon sebagai konsiliator bukan merupakan pelanggaran hak konstitusional warga negara termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.11.3] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan minimnya jumlah konsiliator hubungan industrial sehingga terdapat urgensi untuk segera melakukan rekrutmen konsiliator dengan mengecualikan syarat umur minimal, menurut Mahkamah persoalan tersebut bukanlah merupakan persoalan konstitusionalitas norma. Sedikitnya jumlah konsiliator tidak sepenuhnya dapat dikaitkan dengan syarat usia atau syarat lain sebagaimana diatur dalam norma Pasal 19 UU 2/2004, terlebih persyaratan untuk menjadi konsiliator bersifat kumulatif. Dipenuhinya syarat tertentu tidak dapat menegasikan syarat yang lain karena merupakan satu kesatuan syarat yang harus dipenuhi sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Sub-paragraf **[3.11.1]**. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan konsiliator dalam penerapan UU 2/2004 tidak ada relevansinya dengan konstitusionalitas syarat batas usia minimal konsiliator, sehingga tidak tepat apabila fakta tersebut dijadikan alasan untuk membatalkan atau menyatakan norma Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 inkonstitusional.

Adapun mengenai persoalan faktual yang dialami oleh para Pemohon, di mana para Pemohon telah diundang dan ditugaskan untuk mengikuti semua tahapan rekrutmen calon konsiliator, walaupun faktanya usia para Pemohon belum memenuhi syarat yang ditentukan oleh norma Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004, sehingga para Pemohon tidak dapat diangkat dan tidak diberi legitimasi sebagai konsiliator merupakan persoalan implementasi atau penerapan norma, bukanlah persoalan konstitusionalitas norma. Dalam hal ini seharusnya pihak yang memberikan sosialisasi, mengundang dan menugaskan para Pemohon telah memberikan informasi yang tepat sebelum para Pemohon menjalani proses rekrutmen sebagai calon konsiliator mengenai seluruh persyaratan yang harus

dipenuhi sesuai dengan ketentuan Pasal 19 ayat (1) UU 2/2004. Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.12] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah, telah ternyata Pasal 19 ayat (1) huruf c UU 2/2004 telah menjamin kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin oleh UUD 1945. Dengan demikian, permohonan para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

[3.13] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain tidak dipertimbangkan lebih lanjut karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Pokok permohonan tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Suhartoyo, M. Guntur Hamzah, Daniel Yusmic P. Foekh, Arief Hidayat, Wahiduddin Adams, dan Manahan MP. Sitompul, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Senin**, tanggal **tiga**, bulan **April**, tahun **dua ribu dua puluh tiga**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Jumat**, tanggal **empat belas**, bulan **April**, tahun **dua ribu dua puluh tiga**, selesai diucapkan **pukul 15.24 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Suhartoyo, M. Guntur Hamzah, Daniel Yusmic P. Foekh, Arief Hidayat, Wahiduddin Adams, dan Manahan MP. Sitompul, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Ery Satria Pamungkas sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon dan/atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Anwar Usman
ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Suhartoyo

ttd.

Wahiduddin Adams

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Manahan M.P. Sitompul

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Ery Satria Pamungkas



Panitera
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001
Digital Signature

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177
Email: office@mkri.id

Keterangan:

- Salinan sesuai dengan aslinya
- Surat/dokumen ini tidak memerlukan tanda tangan basah karena telah ditandatangani secara elektronik (*digital signature*) dengan dilengkapi sertifikat elektronik.