



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 132/PUU-XXIII/2025**

Tentang

**Kedaluwarsa Gugatan Dalam Waktu 1 (satu) Tahun Sejak Pemutusan
Hubungan Kerja**

- Pemohon** : Domuli Sentudes
- Jenis Perkara** : Pengujian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945)
- Pokok Perkara** : Pengujian norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945
- Amar Putusan** :
1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian.
 2. Menyatakan Pasal 82 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) sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak tidak tercapainya kesepakatan perundingan mediasi atau konsiliasi”.
 3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
 4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.
- Tanggal Putusan** : Rabu, 17 Agustus 2025
- Ikhtisar Putusan** :

Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dari salah satu perusahaan swasta di Jakarta sejak tanggal 31 Oktober 2023 berdasarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Kerja Nomor SJS-HRD/001-1014/X/2023 tertanggal 18 Oktober 2023, memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, yakni jaminan dan kepastian hukum, serta Pasal

28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yakni perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan mencapai keadilan;

Terkait dengan kewenangan Mahkamah, oleh karena permohonan Pemohon adalah menguji konstiusionalitas norma Undang-Undang, *in casu*, Pasal 82 UU 2/2004, sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 terhadap UUD NRI Tahun 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Berkenaan dengan Kedudukan Hukum Pemohon, Pemohon merasa tidak memiliki cukup waktu untuk mengajukan gugatan di PHI, jika hanya diberi waktu 1 (satu) tahun untuk mengajukan gugatan di PHI sejak pemberitahuan PHK diterima atau diberitahukan. Dalam konteks permohonan *a quo*, Pemohon menyatakan keberlakuan Pasal 82 UU 2/2004, sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, telah merugikan hak konsitusional Pemohon sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka anggapan kerugian hak konstiusional sebagaimana didalilkan Pemohon tidak terjadi lagi. Dengan demikian, terlepas terbukti atau tidaknya dalil Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 82 UU 2/2004, sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, Mahkamah berpendapat bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

Bahwa oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, maka Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi maupun relevansinya untuk mendengar keterangan pihak-pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 UU MK.

Bahwa ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam sejumlah regulasi di antaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan UU 2/2004 serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU 6/2023). Dalam undang-undang tersebut, salah satu di antara penyebab perselisihan hubungan industrial adalah adanya perselisihan PHK. Secara filosofis, regulasi yang berkenaan dengan ketenagakerjaan baik dalam UU 13/2003 maupun dalam UU 6/2023, mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah untuk mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadi PHK. Oleh karena itu, upaya maksimal yang sudah dilakukan oleh semua unsur tersebut, jika tetap terjadi adanya perselisihan tentang ketenagakerjaan, baik pengusaha, pekerja, serikat pekerja maupun pemerintah harus tetap pula mengupayakan solusi terbaik atas perselisihan ketenagakerjaan yang terjadi terutama berkaitan dengan perselisihan PHK. Sehingga, jika PHK tidak dapat dihindarkan maka hal tersebut merupakan opsi terakhir setelah langkah-langkah penyelamatan atau penyelesaian yang telah dilakukan tidak menemui kesepakatan.

Bahwa Mahkamah telah menjatuhkan putusan yang pada pokoknya menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Pertimbangan hukum tersebut kemudian dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015 yang menguji Pasal 82 UU 2/2004 yang mengatur mengenai Pasal 159 UU 13/2003 di mana norma tersebut juga mengatur Pasal 158 UU 13/2003 yang pada pokoknya menyatakan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 UU 2/2004 [vide Paragraf **[3.13]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015]. Selain Pasal 158 dan Pasal 159 UU 13/2003 telah dinyatakan bertentangan dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, dengan berlakunya UU 6/2023 maka keberadaan Pasal 158 dan Pasal 159 UU 13/2003 telah dihapus dengan UU 6/2023 [vide Pasal 81 angka 50 dan angka 51 UU 6/2023].

Bahwa lebih lanjut berkenaan dengan Pasal 82 UU 2/2004 yang dijadikan rujukan

adalah Pasal 171 UU 13/2003, menyatakan selengkapnya, “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”. Dengan telah dihapusnya Pasal 171 UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 maka hal tersebut menegaskan tidak terdapat lagi adanya pengaturan kedaluwarsa dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 2/2004. Oleh karena itu, melalui UU 6/2023 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 telah menghapus Pasal 171 UU 13/2003 karena substansinya juga mengatur kedaluwarsa mengajukan gugatan yaitu, “... pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”. Dengan dihapuskannya norma Pasal 171 UU 13/2003 sandaran hukum kedaluwarsa mengajukan gugatan terhadap perselisihan PHK pada PHI hanya berdasarkan ketentuan dalam Pasal 82 UU 2/2004. Dengan demikian, telah jelas dan tegas penghapusan Pasal 171 UU 13/2003 melalui UU 6/2023 tidak dimaksudkan untuk meniadakan keberlakuan batasan waktu bagi pekerja yang terkena PHK untuk mengajukan gugatan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK pada PHI. Sebab, menghapus Pasal 171 UU 13/2003 dalam UU 6/2023 justru dimaksudkan agar satu-satunya ketentuan yang mengatur terkait batasan waktu bagi pekerja untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK pada PHI adalah Pasal 82 UU 2/2004 [vide keterangan tambahan Presiden dalam Permohonan 94/PUU-XXI/2023 pada hlm. 55].

Bahwa selanjutnya berkenaan dengan kedaluwarsa 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan PHK dari pihak pengusaha telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015.

Bahwa dalam UU 2/2004 telah mengatur PHI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum dan hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali diatur secara khusus dalam UU 2/2004 [vide Pasal 55 dan Pasal 57 UU 2/2004]. Namun, berkenaan dengan perkara perselisihan PHK sebelum diajukan gugatan oleh pekerja/buruh pada PHI, pekerja/buruh dan pengusaha wajib menempuh berbagai tahapan sebagai berikut.

- a. Perundingan Bipartit [vide Pasal 6 dan Pasal 7 UU 2/2004];
- b. Perundingan Tripartit, meliputi Mediasi dan Konsiliasi di Dinas Tenaga Kerja [vide Pasal 8 sampai dengan Pasal 28 UU 2/2004];
- c. Anjuran tertulis dari mediator/konsiliator sebagai syarat untuk mengajukan gugatan [vide Pasal 13 ayat (2) dan Pasal 23 ayat (2) UU 2/2004].

Berkenaan dengan tahapan pra-litigasi yang diatur dalam UU 2/2004 di atas merupakan prosedur yang wajib dilakukan oleh pekerja dan pengusaha jika akan mengajukan gugatan perselisihan atas PHK pada PHI. Oleh karena itu, menurut Mahkamah dan tanpa bermaksud menilai persoalan konkret yang dialami Pemohon, Mahkamah dapat memahami kekhawatiran sebagian pihak terhadap panjangnya waktu di setiap masing-masing tahapan, yaitu dari perundingan bipartit dan tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi di Dinas Ketenagakerjaan di atas. Namun oleh karena hal tersebut merupakan tahapan yang wajib untuk dilaksanakan sebelum menempuh pilihan untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK pada PHI, maka tahapan yang meliputi beberapa fase tersebut harus dilakukan dan tidak dapat dihindarkan. Dengan demikian, persoalan yang harus dipertimbangkan oleh Mahkamah selanjutnya adalah bagaimana terhadap tahapan yang harus dipenuhi dimaksud tanpa berdampak pada dirugikannya hak konstitusional pekerja/buruh agar mendapatkan tenggang waktu kedaluwarsa yang cukup untuk mengajukan gugatan perselisihan pada PHI.

Berkenaan dengan hal tersebut, meskipun Mahkamah pernah berpendirian bahwa gugatan oleh pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, namun mengingat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tahapan-tahapan dimaksud diperlukan waktu yang cukup lama, maka untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk mengajukan gugatan pada PHI jika tahapan mediasi/konsiliasi tidak tercapai, Mahkamah menilai adil jika tenggang waktu kedaluwarsa 1 (satu) tahun dimaksud dihitung sejak tahapan mediasi/konsiliasi tidak mencapai kesepakatan.

Bahwa pilihan Mahkamah pada pendirian dimaksud dengan pertimbangan pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja. Batasan waktu kedaluwarsa untuk mengajukan gugatan juga diperlukan, mengingat antara pekerja dan pengusaha memerlukan adanya kepastian hukum yang adil agar perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak berlarut-larut. Artinya, bagi pekerja akan segera mendapatkan hak-haknya atas adanya PHK yang dialami dan bagi pengusaha juga akan memperoleh iklim/suasana kepastian hukum dalam menjalankan usahanya, di mana hal tersebut dikarenakan adanya waktu penyelesaian perselisihan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti. Namun demikian, setelah Mahkamah mencermati perkembangan dan fakta-fakta hukum yang terjadi, Mahkamah sebagai lembaga penjaga hak asasi manusia termasuk hak-hak pekerja dan pengusaha, Mahkamah tidak dapat mengakomodir permohonan Pemohon secara keseluruhan yang menginginkan terhadap masa kedaluwarsa mengajukan gugatan pada PHI bagi pekerja adalah 3 (tiga) tahun sejak PHK diterima atau diberitahukan. Sebab, dengan tenggang waktu yang cukup lama yaitu 3 (tiga) tahun bagi pekerja untuk mengajukan gugatan perselisihan pada PHI atas PHK yang dialami akan menjadikan baik pekerja maupun pengusaha terlalu lama dalam mendapatkan kepastian hukum, di mana bagi pekerja berkenaan dengan hak-haknya akibat adanya PHK, sedangkan bagi pengusaha segera mendapatkan iklim usaha yang kondusif dan berkepastian hukum pula, di mana iklim usaha yang berkepastian hukum demikian sangat diperlukan dalam kegiatan berusaha, sebagaimana telah Mahkamah pertimbangkan dalam pertimbangan hukum di atas. Oleh karena itu, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, dalam batas penalaran yang wajar jangka waktu kedaluwarsa 1 (satu) tahun sejak tidak tercapainya mediasi atau konsiliasi untuk mengajukan gugatan perselisihan pada PHI bagi pekerja yang terkena PHK, menurut Mahkamah adalah jangka waktu kedaluwarsa yang telah memenuhi hak-hak pekerja seperti penghidupan yang layak dan larangan diskriminasi serta adanya kepastian hukum yang adil sebagaimana yang didalilkan Pemohon, sesuai dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Dengan demikian, keberlakuan norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, harus dilakukan pemaknaan ulang yang selengkapnyanya sebagaimana termuat dalam amar putusan *a quo*.

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, dalil Pemohon berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana terakhir dimaknai dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 adalah dalil yang berdasar. Namun oleh karena pemaknaan yang dilakukan Mahkamah tidak sebagaimana yang dimohonkan oleh Pemohon maka permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Dengan demikian, selanjutnya Mahkamah menjatuhkan putusan yang amarnya menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian.
2. Menyatakan Pasal 82 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) sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak

dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak tidak tercapainya kesepakatan perundingan mediasi atau konsiliasi”.

3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.