



PUTUSAN
Nomor 132/PUU-XXIII/2025

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:

Nama : **Domuli Sentudes**
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Anggrek Garuda I/63, RT.010, RW. 002,
Kelurahan Kemanggisan, Kecamatan Palmerah, Kota
Administrasi Jakarta Barat, Provinsi Jakarta.

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 21 Juli 2025, memberi kuasa kepada Haposan Sahala Raja Sinaga, S.H., M.H., dan Tombos, S.H., kesemuanya adalah advokat dan konsultan hukum pada Kantor Hukum "Haposan Sinaga & Associates" yang berkantor di MTH Square GF A4/A, Jalan Letjen M.T. Haryono No. Kav. 10 Cawang, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, baik bersama-sama atau sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon**;

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

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 30 Juli 2025 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 30 Juli

2025 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 137/PUU/PAN.MK/AP3/07/2025 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) pada tanggal 5 Agustus 2025 dengan Nomor 132PUU-XXIII/2025, yang telah diperbaiki dengan permohonan bertanggal 26 Agustus 2025 yang diterima Mahkamah pada tanggal 26 Agustus 2025, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut.

I. KEWENANGAN MAHKAMAH

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), dinyatakan:

Pasal 24 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945

Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Pasal 24C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945

Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang hasil Pemilihan Umum.

2. Bahwa Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5076) dinyatakan:

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;**
- b. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. memutus pembubaran partai politik;

- d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum; dan
- e. kewenangan lain yang diberikan oleh undang-undang.

3. Bahwa 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dinyatakan:

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.

4. Bahwa Pasal 9 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dinyatakan:

Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.

5. Bahwa Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut PMK 7/2025), dinyatakan:

Pengujian Undang-Undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah sebagaimana dimaksud dalam UUD NRI Tahun 1945 dan 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 (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi.

6. Bahwa Pasal 2 ayat (1) dan (5) Peraturan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut PMK 7/2025), dinyatakan:
- (1) Objek permohonan PUU adalah undang-undang dan Perppu.**
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa Permohonan pengujian formil atau pengujian materiil.
- (3) Dalam hal Pemohon mengajukan Permohonan pengujian formil dan pengujian materiil dalam satu Permohonan, Permohonan pengujian formil harus dipisahkan dengan Permohonan pengujian materiil dan diregistrasi dengan nomor perkara yang berbeda.
- (4) Pengujian formiil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengujian terhadap proses pembentukan undang-undang atau Perppu yang tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang-undang atau Perppu sebagaimana dimaksud dalam UUD NRI 1945.
- (5) Pengujian materiil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengujian yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian dari undang-undang atau Perppu yang dianggap bertentangan dengan UUD NRI 1945.**
7. Bahwa Pemohon dalam permohonan *a quo*, mengajukan pengujian materiil 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, selanjutnya disebut UU 2/2004) sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang menyatakan:
- Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”, sehingga dapat dimaknai Pasal 82 UU 2/2004 selengkapnya berbunyi:

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945, yang berbunyi:

Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945

Setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

8. berdasarkan uraian tersebut di atas, oleh karena permohonan Pemohon adalah menguji konstitusionalitas norma dalam 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 Konstitusi berwenang menguji dan mengadili permohonan *a quo*.

I. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

1. Bahwa Pasal 51 UU MK, dinyatakan:
 - (1) Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;**
 - 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.
2. Bahwa Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut PMK 7/2025), dinyatakan:

Pasal 4 ayat (1) PMK 7/2025 Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan

konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu, yaitu:

- a. **perorangan warga negara Indonesia** atau 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 badan hukum privat; atau
- d. lembaga negara.

Pasal 4 ayat (2) PMK 7/2025

Hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu apabila:

- a. ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian; dan
 - e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi.
3. Bahwa Pemohon adalah perorangan warga negara Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja 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;

4. Bahwa hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dirugikan oleh berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, dan adanya hubungan sebab akibat (*causa verband*) antara kerugian hak konstitusional Pemohon berupa jaminan dan kepastian hukum serta perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan mencapai keadilan dengan berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, dengan penjelasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa sebagai pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tidak dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja karena melebihi tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja yaitu 30 Oktober 2023, maka Pemohon berpotensi kehilangan hak-haknya untuk mendapatkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan/atau uang pisah yang telah dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Pemohon telah bekerja sejak tanggal 21 November 2018 namun selalu dikontrak secara berulang-ulang tanpa diangkat sebagai pegawai tetap, dan kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Pemohon terima sebenarnya adalah cacat hukum atau harus batal demi hukum karena ada beberapa kontrak yang tidak ditandatangani oleh masing-masing pihak secara lengkap dan ada seperti tidak didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja;
 - 2) Bahwa menurut undang-undang suatu kontrak/PKWT yang tidak memenuhi ketentuan demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dengan demikianlah perhitungan kerugian potensial Pemohon yang memiliki masa kerja 4 (empat) tahun dengan upah terakhir Rp4.901.798 dengan rincian uang pesangon sebesar 5 bulan upah dan uang penghargaan masa kerja sebesar 2 bulan upah, maka Pemohon berhak mendapatkan uang pesangon dan penghargaan masa kerja sebesar Rp34.412.586 (tiga puluh empat juta tiga ratus dua belas ribu lima ratus delapan puluh enam rupiah);

- 3) Bahwa berdasarkan uraian di atas, Pemohon telah memenuhi kualifikasi perorangan warga negara Indonesia, dan telah mampu menjelaskan hak konstitusional yang bersifat spesifik dan berpotensi dirugikan dengan berlakunya Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, karena hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, berupa jaminan dan kepastian hukum, serta Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, berupa perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan mencapai keadilan dengan mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam tenggang waktu lebih dari 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, akan hilang karena masih berlakunya Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023. Dengan demikian, apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka Pemohon tidak akan mengalaminya. Oleh karenanya, Pemohon berpendapat telah memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*.
- b. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004, pernah dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya ke Mahkamah Konstitusi khusus sepanjang anak kalimat "Pasal 159" terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, dalam Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 bertanggal 14 November 2011, yang amarnya menyatakan:
1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
 - 1.1. Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), sepanjang anak kalimat "Pasal 159" bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - 1.2. Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), sepanjang anak kalimat “Pasal 159” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

2. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya;
 3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
- c. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004, juga dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya ke Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, dalam Perkara Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertanggal 29 Februari 2024 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) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.
 3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
 4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Pasal 72 ayat (2) PMK 7/2025, menyatakan:

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam UUD NRI Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda atau terdapat alasan permohonan yang berbeda.

Berdasarkan Pasal 72 ayat (2) PMK 7/2025 tersebut, senyatalah isu konstitusionalitas permohonan Pemohon dalam perkara *a quo* dengan permohonan Pemohon dalam Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 bertanggal 14 November 2011 dan Perkara Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertanggal 29 Februari 2024, memiliki alasan permohonan yang berbeda. Hal mana dalam permohonan Permohon pada Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010, yang

menjadi dasar pengujiannya hanya sepanjang anak kalimat “Pasal 159” pada Pasal 82 UU 2/2004 dan Perkara Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertanggal 29 Februari 2024 menguji keseluruhan norma dalam Pasal 82 UU 2/2004. Sedangkan permohonan Pemohon dalam perkara *a quo*, adalah menguji keseluruhan norma dalam Pasal 82 UU 2/2004 dengan dasar pengujian berbeda dan alasan permohonan yang berbeda.

Dengan demikian, permohonan Pemohon dalam perkara *a quo* tidak terhalang dengan asas *ne bis in idem*. Karenanya permohonan Pemohon dalam perkara *a quo*, dapat diajukan kembali untuk diperiksa dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi.

II. Alasan-Alasan Permohonan

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, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 82 UU 2/2004 pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang menyatakan:
Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”, sehingga dapat dimaknai Pasal 82 UU 2/2004 selengkapnya berbunyi:
Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.
2. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan kepastian hukum dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan mencapai keadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang berbunyi:

Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945

Setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

3. Bahwa ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, yang membatasi tenggang waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja hanya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, dalam praktiknya dapat menjadi penghalang serius terhadap hak konstitusional pekerja/buruh untuk memperoleh keadilan yang substansial;
4. Bahwa dalam praktik, banyak pekerja/buruh berada dalam tekanan struktural yang membuatnya tidak dapat segera mengambil langkah hukum dalam waktu singkat, tidak segera mendapatkan akses informasi atau bantuan hukum pasca pemutusan hubungan kerja, baik karena kondisi sosial ekonomi, keterbatasan literasi hukum, maupun posisi ketergantungan terhadap pengusaha. Batas waktu 1 (satu) tahun yang absolut tidak mempertimbangkan adanya keadaan kahar (*force majeure*), situasi darurat, atau bentuk penyimpangan prosedur pemutusan hubungan kerja yang sering dilakukan secara tidak tertulis, tertutup, atau manipulatif. Oleh karena itu, penegakan daluwarsa secara kaku justru menciptakan ketidakadilan hukum, karena mengabaikan konteks hubungan industrial yang tidak setara;
5. Bahwa UU 2/2004 mengatur bahwa gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja baru dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), apabila dilakukan pekerja/buruh melalui berbagai tahapan wajib yaitu:
 - a. Perundingan Bipartit (Pasal 3 ayat (1)–(3) UU 2/2004);
 - b. Mediasi/Konsiliasi di Dinas Tenaga Kerja (Pasal 4–13 UU 2/2004);
 - c. Anjuran tertulis dari mediator sebagai syarat untuk mengajukan gugatan (Pasal 8 ayat (2) UU 2/2004).

Artinya, pekerja tidak bisa serta-merta langsung menggugat ke pengadilan, tetapi bergantung pada selesainya tahapan administratif ini;

6. Bahwa dalam praktik, banyak perusahaan tidak kooperatif: menunda jadwal pertemuan, tidak merespons undangan bipartit, atau tidak membuat risalah perundingan. Padahal, tanpa adanya risalah bipartit, pekerja tidak bisa mendaftarkan sengketa ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) untuk mediasi. Situasi ini sering kali menghabiskan waktu berbulan-bulan hanya di tahap awal;
7. Bahwa proses mediasi di Disnaker juga tidak singkat. Setelah bipartit gagal, pekerja/buruh baru bisa mengajukan permohonan mediasi ke Disnaker. Proses mediasi membutuhkan pemanggilan para pihak, pemeriksaan dokumen, dan akhirnya keluarnya anjuran tertulis mediator. Dalam praktiknya, tidak jarang proses ini memakan waktu 3–6 bulan bahkan lebih, apalagi bila perusahaan mangkir dari pemanggilan mediator. Akibatnya, pekerja/buruh kehilangan waktu yang signifikan. Dengan adanya kewajiban prosedural dan praktik penundaan oleh pengusaha, pekerja/buruh seringkali sudah kehilangan sebagian besar dari jangka waktu 1 (satu) tahun daluwarsa sebelum gugatan bisa diajukan. Hal ini membuat hak pekerja secara substantif terancam hilang bukan karena kelalaian pekerja, melainkan karena hambatan prosedural dan taktik penundaan perusahaan;
8. Bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah. Membatasi hak menggugat hanya 1 (satu) tahun tanpa memperhitungkan panjangnya prosedur pra-litigasi justru menguntungkan pengusaha yang tidak kooperatif. Hal ini melanggar asas kepastian hukum yang adil (Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945) serta hak pekerja atas perlindungan dan jaminan keadilan (Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945);
9. Bahwa frasa *“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”* hanya membatasi pekerja/buruh dengan masa daluwarsa, sementara pengusaha tidak diberi batasan waktu jika ingin menggugat pekerja/buruh. Artinya, norma ini asimetri, membatasi pihak yang lemah yaitu pekerja/buruh tetapi memberi keleluasaan pada pihak yang kuat yakni pengusaha. Dengan tidak

adanya batas daluwarsa bagi pengusaha, mereka bisa sewaktu-waktu mengajukan gugatan terhadap pekerja meskipun hubungan kerja sudah lama berakhir. Sebaliknya, pekerja/buruh harus berpacu dengan waktu 1 (satu) tahun untuk memperjuangkan hak atas pesangon, PHK, atau kompensasi lain. Kondisi ini membuka ruang ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh. Padahal, asas hukum perdata maupun asas ketenagakerjaan menuntut adanya kesetaraan kedudukan hukum (*equality before the law*);

10. Bahwa keberlakuan Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 telah nyata menimbulkan pelanggaran hak konstitusional Pemohon yang tidak dapat mengajukan gugatan atas PHK yang dialaminya akibat keterbatasan sosial dan ekonomi, padahal hak atas keadilan tidak dapat dibatasi secara kaku oleh norma formal daluwarsa mutlak;
11. Bahwa **Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945** berbunyi:

“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

Norma ini adalah jaminan konstitusional bagi setiap warga negara, terutama kelompok rentan, untuk tidak sekadar diperlakukan secara formal sama, tetapi juga diberi dukungan struktural agar setara dalam realitasnya;
12. Bahwa Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan prinsip keadilan sosial yang inklusif, yaitu bahwa kesamaan hak tidak berarti semua orang diperlakukan sama persis, melainkan harus ada perlakuan khusus bagi kelompok yang tertinggal atau rentan agar mereka mampu mengejar ketertinggalan dan menikmati kesempatan serta manfaat secara adil;
13. Bahwa makna utama dalam (3 (tiga) pilar pada Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yaitu:
 - a. Kemudahan dan perlakuan khusus

Negara wajib memberikan tindakan afirmatif (*affirmative action*) kepada kelompok tertentu, misalnya penyandang disabilitas, masyarakat miskin, buruh, perempuan dan anak-anak, serta masyarakat adat.
 - b. Untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama

Tujuannya adalah menghapus hambatan struktural, agar semua orang memiliki akses yang adil terhadap hak-hak dasar, seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan keadilan hukum.

c. Guna mencapai persamaan dan keadilan

Prinsip akhirnya adalah keadilan substantif, bukan sekadar formal. Artinya, hukum dan kebijakan harus menyesuaikan dengan kondisi nyata masyarakat, tidak netral semata.

14. Bahwa Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mencerminkan bahwa keadilan sejati hanya bisa dicapai bila negara aktif membantu mereka yang tidak bisa mengakses haknya secara setara. Ini merupakan dasar konstitusional untuk kebijakan-kebijakan afirmatif, dan menuntut pemerintah tidak netral, melainkan proaktif membantu yang lemah;
15. Bahwa ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 menutup akses terhadap gugatan setelah 1 (satu) tahun tanpa memberi ruang pembenaran kondisi telah menihilkan prinsip keadilan distributif dan perlakuan afirmatif terhadap kelompok rentan, sebagaimana diperintahkan oleh Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Hal ini bertentangan dengan semangat konstitusi yang menjamin keadilan sebagai proses yang inklusif, tidak semata prosedural dan formalistik. Sehingga dalam konteks hubungan industrial, pekerja/buruh adalah subjek hukum yang berada dalam posisi lemah secara struktural dan fungsional dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, konstitusi mewajibkan negara untuk memberikan perlakuan khusus dan kemudahan kepada kelompok ini agar memiliki kesempatan yang seimbang dalam mengakses sistem peradilan dan penyelesaian perselisihan;
16. Bahwa keberlakuan Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 dalam bentuknya saat ini membatasi hak konstitusional buruh untuk mendapatkan perlindungan dan keadilan, serta berpotensi membuka ruang impunitas bagi pengusaha yang melakukan PHK sewenang-wenang, selama mereka mampu “menyembunyikan” tindakan PHK hingga melampaui batas waktu 1 (satu) tahun;

17. Bahwa dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern, akses terhadap keadilan (*access to justice*) harus menjadi prinsip utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Norma hukum yang mengatur pembatasan waktu mutlak tanpa mekanisme penyesuaian dengan kondisi sosial-ekonomi subjek hukum (dalam hal ini, buruh), adalah bentuk formalitas prosedural yang bertentangan dengan substansi keadilan konstitusional;
18. Bahwa pembatasan absolut tenggang waktu 1 (satu) tahun dalam Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 tidak mempertimbangkan adanya prinsip proporsionalitas, yaitu bahwa pembatasan terhadap hak harus memenuhi tiga syarat: (i) memiliki tujuan sah; (ii) proporsional; dan (iii) tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang dijamin UUD NRI Tahun 1945. Dalam hal ini, meskipun daluwarsa bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum, namun norma tersebut tidak proporsional terhadap kondisi kelompok pekerja yang secara struktural lemah dan rentan;
19. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 menyatakan:
- “Kepastian hukum yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 bukanlah kepastian hukum dalam arti formal semata, melainkan harus mencerminkan keadilan substantif dalam penerapannya.”
- Oleh karena itu, pembatasan formal seperti tenggang waktu 1 (satu) tahun harus tunduk pada prinsip keadilan substantif, terutama ketika norma tersebut memengaruhi akses ke pengadilan dari pihak yang lemah secara struktural seperti pekerja/buruh;**
20. Bahwa **kelompok pekerja atau buruh** adalah kelompok rentan dalam relasi sosial-ekonomi di Indonesia. Menurut data BPS dan Komnas HAM, mayoritas buruh di sektor informal dan sektor padat karya memiliki keterbatasan dari sisi:
- a) Akses informasi hukum;
 - b) Literasi hukum;
 - c) Kemampuan membayar jasa hukum;
 - d) Ketersediaan waktu dan tenaga karena bekerja harian;
- Fakta ini menunjukkan bahwa pekerja/buruh tidak berada dalam posisi setara dengan pengusaha, sehingga penerapan daluwarsa mutlak (*cut off*

rule) sebagaimana Pasal 82 UU 2/2004 menjadi pengabaian terhadap perlakuan khusus yang dijamin Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;

21. Bahwa dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, Mahkamah Konstitusi menegaskan:

“Negara tidak boleh berlaku netral jika terjadi ketimpangan relasi kekuasaan antara warga negara. Dalam hal ini negara justru wajib hadir untuk memberi perlindungan khusus terhadap kelompok rentan.”

Norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang netral secara teks tetapi diskriminatif secara dampak nyata, bertentangan dengan prinsip perlindungan konstitusional terhadap pekerja/buruh yang merupakan bagian kelompok rentan sebagaimana dijamin Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;

22. Bahwa Mahkamah Konstitusi juga telah menegaskan dalam Putusan Nomor 102/PUU-XIII/2015:

“Hak atas keadilan bukan hanya soal kemampuan mengakses forum pengadilan, tetapi juga meliputi kemampuan yang setara untuk memahami, menggunakan, dan memanfaatkan sistem hukum.”

Dengan demikian, batas waktu mutlak tanpa mempertimbangkan literasi hukum dan kesenjangan informasi menjadi penghambat terhadap hak atas keadilan tersebut.

23. Bahwa doktrin hukum tentang *“non-discrimination and reasonable accommodation”* yang sejalan dengan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menuntut negara untuk merancang norma hukum yang dapat menyesuaikan perlakuan terhadap pihak yang berbeda kondisinya, bukan menerapkan satu standar umum terhadap semua pihak. Pekerja/buruh yang miskin, tidak berpendidikan, tidak memiliki akses bantuan hukum, atau mengalami trauma pasca PHK adalah kelompok yang layak mendapatkan *reasonable accommodation* agar bisa tetap mendapatkan haknya;

24. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 46/PUU-XIV/2016 menyatakan:

“Konstitusi tidak hanya menjamin *equality before the law*, tetapi juga menjamin adanya tindakan afirmatif terhadap kelompok yang lemah agar mereka dapat benar-benar setara secara substantif di hadapan hukum.”

Oleh karena itu, pengaturan norma hukum yang tidak membuka ruang terhadap konteks ketimpangan justru memperkuat ketidakadilan struktural;

25. Bahwa dari sudut pandang perbandingan hukum, banyak negara menerapkan sistem batas waktu pengajuan gugatan yang fleksibel, disertai dengan pengecualian untuk alasan-alasan tertentu (misalnya: ketidaktahuan hukum, sakit, disabilitas, atau keadaan kahar). Bahkan di Indonesia sendiri, beberapa norma daluwarsa seperti pada hukum pidana atau perdata memungkinkan adanya penangguhan atau penghentian masa daluwarsa (*stuiting*) karena alasan-alasan luar biasa;

26. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 85/PUU-XI/2013 menggarisbawahi bahwa:

“Negara wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai pihak yang lemah dalam relasi industrial. Oleh karenanya norma-norma yang merugikan pekerja harus diuji apakah masih sesuai dengan nilai-nilai konstitusi.”

Oleh karena itu, Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 harus dibaca secara kritis dalam terang nilai-nilai konstitusi, dan tidak boleh dibiarkan berlaku jika menutup pintu keadilan;

27. Bahwa Prof. Jimly Asshiddiqie, Ketua MK pertama, dalam bukunya *“Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia”* (2005), menyatakan:

“Perlakuan khusus dan tindakan afirmatif dalam hukum konstitusi adalah keniscayaan demi mencapai keadilan substantif, bukan diskriminasi positif melainkan koreksi terhadap ketimpangan struktural.”

Dengan demikian, batas waktu yang diberlakukan sama terhadap semua pihak dalam norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 justru bertentangan dengan prinsip *affirmative action* konstitusional;

28. Bahwa Mahkamah Konstitusi sendiri dalam Putusan Nomor 27/PUU-VIII/2010 menegaskan:

“Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengamanatkan agar negara wajib memberikan perlakuan yang adil dan perlindungan hukum yang

proporsional kepada kelompok yang kurang beruntung, baik karena kondisi ekonomi, pendidikan, maupun hambatan struktural lainnya.”

Pasal 82 UU 2/2004, yang memberlakukan ketentuan kadaluwarsa mutlak 1 (satu) tahun sejak terjadi PHK, **tidak memperhatikan kondisi kerentanan pekerja**, sehingga telah menutup ruang mereka untuk mendapatkan perlakuan yang adil;

29. Bahwa Prof. Dr. Maria Farida Indrati, Hakim Konstitusi periode 2003–2018, dalam *dissenting opinion*-nya pada beberapa perkara menyatakan:

“Konstitusi tidak boleh dibaca secara tekstual dan normatif semata, tetapi harus digunakan sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan sosial yang nyata.”

Berdasarkan pendekatan korektif tersebut, Mahkamah seharusnya tidak membiarkan norma yang seolah-olah netral tetapi **menghasilkan dampak diskriminatif terhadap pekerja/buruh miskin**;

30. Bahwa dalam Putusan MK No. 85/PUU-XI/2013 (tentang PHK sepihak), Mahkamah mengakui:

“Relasi industrial harus dijaga agar tidak menjadi relasi yang eksploitatif terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah.”;

31. Bahwa dalam konteks hubungan industrial, keadilan prosedural saja tidak cukup jika mengabaikan keadilan substantif. Ketika pekerja tidak dapat menggunakan haknya karena kendala ekonomi atau ketidaktahuan hukum, maka norma hukum yang membatasi itu harus ditinjau ulang secara konstitusional;

32. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 111/PUU-XIII/2015 menegaskan pentingnya pendekatan “*equality of condition*” dan bukan semata “*equality of treatment*”: **“Kesetaraan yang dijamin konstitusi adalah kesetaraan dalam kondisi sosial yang nyata, bukan sekadar kesetaraan di atas kertas.”**

33. Bahwa meskipun Pasal 82 UU 2/2004 pernah diuji, Pemohon menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi tidak terikat pada putusan sebelumnya apabila terdapat alasan hukum, situasi faktual, dan konteks konstitusional yang berbeda. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU-XIII/2015, Mahkamah menegaskan:

“Pengujian norma yang sama terhadap UUD NRI Tahun 1945 tetap dimungkinkan apabila diajukan dengan argumentasi konstitusional yang berbeda, terlebih jika Mahkamah menilai telah terjadi perubahan sosial yang signifikan atau terdapat preseden yurisprudensi baru.”

34. Bahwa lebih lanjut, dalam Putusan MK No. 102/PUU-XIII/2015, Mahkamah secara eksplisit menyatakan:

“Dalam konteks *constitutional complaint*, atau pengujian norma terhadap hak konstitusional yang dialami langsung oleh pemohon, Mahkamah tidak terikat pada asas *ne bis in idem* sebagaimana berlaku dalam perkara pidana, karena konstitusi hidup dan berkembang seiring waktu dan perkembangan masyarakat.”;

35. Bahwa dalam praktiknya, Mahkamah Konstitusi juga pernah **mengoreksi putusan sebelumnya**, antara lain dalam:

- a. Putusan MK No. 46/PUU-VIII/2010 tentang status anak luar kawin, yang membatalkan doktrin lama dari putusan MK sebelumnya (Putusan No. 006/PUU-IV/2006).
- b. Putusan MK No. 102/PUU-VII/2009 yang memperbarui putusan MK No. 012-016-019/PUU-IV/2006 tentang pengujian norma kewenangan BPK.
- c. Putusan MK No. 85/PUU-XI/2013 tentang PHK sepihak, yang memperluas pandangan MK terhadap perlindungan buruh yang sebelumnya belum dipertegas dalam putusan lama.

36. Bahwa oleh karena itu, meskipun Mahkamah sebelumnya pernah menyatakan konstitusionalitas Pasal 82 UU 2/2004, namun Pemohon mengajukan permohonan ini berdasarkan:

- a. Konteks dan fakta baru (Pemohon adalah pekerja/buruh yang mengalami ketidakadilan konkret karena norma daluwarsa mutlak),
- b. Argumentasi konstitusional yang lebih mendalam terkait Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945,
- c. Berkembangnya doktrin perlakuan khusus dan *affirmative action* yang semakin kuat.

37. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 pada dasarnya menegaskan kembali pertimbangan hukumnya dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 dan Putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015, yang menyatakan bahwa:

“tenggang waktu 1 (satu) tahun dalam pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dianggap proporsional dan diperlukan demi menjamin kepastian hukum yang adil, serta untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha.”;

38. Bahwa terhadap pendirian tersebut, Pemohon berpandangan Mahkamah Konstitusi perlu dan sepatutnya merevisi serta mengubah pandangan tersebut, karena pertimbangan tersebut tidak lagi relevan dengan kondisi sosial, ekonomi, dan hukum kekinian, dan justru berpotensi melanggar prinsip-prinsip keadilan substantif dan perlindungan hak asasi pekerja yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945, khususnya Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2);
39. Bahwa ketentuan daluwarsa selama 1 (satu) tahun untuk mengajukan gugatan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 tidak mencerminkan prinsip keadilan yang substantif dan mengabaikan posisi tawar yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha, khususnya dalam konteks PHK sepihak. Banyak pekerja kehilangan pekerjaan tanpa pesangon dan dalam kondisi ekonomi yang tertekan, sehingga tidak mungkin memahami atau segera bertindak secara hukum dalam waktu 1 tahun. Pembatasan waktu tersebut menciptakan penghalang struktural terhadap akses keadilan;
40. Bahwa asas kepastian hukum yang adil dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 bukanlah kepastian hukum formal semata, melainkan harus ditempatkan dalam konteks keadilan substantif (*substantive justice*). Kepastian hukum tidak boleh mengorbankan perlindungan terhadap kelompok yang rentan, yaitu pekerja/buruh korban PHK. Pendekatan Mahkamah yang mempertahankan pembatasan waktu absolut selama 1 tahun, cenderung menjustifikasi ketidakadilan atas nama efisiensi penyelesaian perkara;
41. Bahwa Mahkamah Konstitusi telah berulang kali menyatakan dalam berbagai putusannya bahwa Mahkamah tidak terikat pada pendiriannya sendiri dan dapat mengubah pendapat hukumnya jika terdapat alasan konstitusional yang kuat, perkembangan sosial, dan kebutuhan keadilan. Misalnya dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU-XIII/2015

- dan Putusan Nomor 46/PUU-XIV/2016, Mahkamah secara eksplisit membuka kemungkinan koreksi terhadap pendirian sebelumnya demi penegakan konstitusi secara dinamis;
42. Bahwa Prof. Jimly Asshiddiqie, mantan Ketua Mahkamah Konstitusi, dalam berbagai tulisannya menyatakan bahwa prinsip *living constitution* dan *constitutional justice* menghendaki Mahkamah tidak sekadar menjadi penjaga teks konstitusi, melainkan pelindung nilai-nilai keadilan yang berkembang dalam masyarakat. Dengan demikian, Mahkamah wajib mengevaluasi ulang norma yang ternyata berimplikasi menutup akses rakyat kecil ke pengadilan hanya karena batasan waktu administratif;
 43. Bahwa dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU-XIII/2015, Mahkamah menegaskan kembali bahwa ketentuan yang bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 tidak dapat dijadikan dasar hukum dan oleh karena itu batal demi hukum sejak awal. Prinsip ini penting untuk menegakkan keadilan substantif dan menjamin bahwa korban dari norma yang inkonstitusional mendapatkan pengakuan haknya;
 44. Bahwa dalam konteks perkara *a quo*, norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 tentang daluwarsa gugatan dalam waktu 1 (satu) tahun sejak pemutusan hubungan kerja, telah menimbulkan akibat hukum yang tidak adil dan menghalangi hak pekerja atau buruh, khususnya buruh miskin, untuk memperoleh keadilan, perlindungan, dan jaminan untuk mencapai keadilan yang bertentangan dengan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;
 45. Bahwa untuk menjamin pemulihan hak konstitusional Pemohon dan kelompok buruh yang berada dalam situasi serupa, Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi agar menyatakan bahwa norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 3 (tiga) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;

46. Bahwa jangka waktu 1 (satu) tahun tidak memberi kepastian hukum yang adil karena pekerja sering terhalang oleh proses bipartit/mediasi. Dengan memperpanjang menjadi 3 tahun, kepastian hukum tetap ada, tetapi sekaligus adil karena memperhitungkan prosedur yang wajib ditempuh pekerja/buruh. Pekerja/buruh termasuk kelompok rentan. Norma 1 (satu) tahun yang hanya membatasi pekerja, tanpa membatasi pengusaha, melanggar prinsip kesetaraan. Dengan memberi 3 tahun untuk kedua belah pihak, negara menjalankan kewajiban memberi perlakuan khusus agar tercapai keadilan;
47. Bahwa Pasal 1967 KUH Perdata mengatur daluwarsa umum adalah 30 tahun. Kemudian, Pasal 1964 KUH Perdata mengatur untuk tuntutan periodik (misalnya upah), daluwarsa 5 tahun. Jika hak dalam transaksi komersial saja diberi waktu panjang, maka hak pekerja atas penghidupan layak seharusnya minimal 3 tahun. Perpanjangan menjadi 3 tahun tetap dalam batas kewajaran, bahkan masih lebih singkat dari hukum perdata umum;
48. Bahwa oleh karena itu, Pemohon memohon Mahkamah untuk menyatakan Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 3 (tiga) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha", karena secara nyata bertentangan dengan hak atas kepastian hukum yang adil serta hak atas kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

III. Petitum

Berdasarkan segala uraian di atas, maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk dapat menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, selanjutnya disebut UU 2/2004) sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 3 (tiga) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;

3. Memerintahkan pemuatan Putusan dalam Berita Negara Republik Indonesia; Atau apabila Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-7 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Pemohon bernomor SJS-HRD/001-1014/X/2023 tanggal 18 Oktober 2023 dari PT Sinar Jernih Suksesindo;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Panggilan Sidang Mediasi Terakhir bernomor e-0410/KT.03.03 tanggal 30 Juni 2025 dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 77 K/Pdt.Sus PHI/2023 tanggal 7 Februari 2023, yang menerapkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 666 K/Pdt.Sus- PHI/2023 tanggal 12 Juli 2023, yang tidak menerapkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam 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 NRI Tahun 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, selanjutnya disebut UU MK), 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, antara lain, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945.

[3.2] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstitusionalitas norma Undang-Undang, *in casu*, 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, selanjutnya disebut 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*.

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 NRI Tahun 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan 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 NRI Tahun 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 konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 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 NRI Tahun 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 pertimbangan sebagaimana diuraikan pada Paragraf [3.3] dan Paragraf [3.4] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum Pemohon yang apabila dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon mengajukan pengujian konstitusionalitas norma Pasal 82 UU 2/2004, sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang menyatakan:

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha", sehingga dapat dimaknai Pasal 82 UU 2/2004 selengkapnya berbunyi:

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

2. Bahwa 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;
3. Bahwa menurut Pemohon, hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dirugikan oleh berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, dan adanya hubungan sebab akibat (*causa verband*) antara kerugian hak konstitusional

Pemohon berupa jaminan dan kepastian hukum serta perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan mencapai keadilan dengan berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023;

4. Bahwa menurut Pemohon, Pemohon sebagai pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tidak dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja karena melebihi tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja yaitu 30 Oktober 2023, maka Pemohon berpotensi kehilangan hak-haknya untuk mendapatkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan/atau uang pisah yang telah dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Bahwa menurut Pemohon, Pemohon telah memenuhi kualifikasi perorangan warga negara Indonesia, dan telah mampu menjelaskan hak konstitusional yang bersifat spesifik dan berpotensi dirugikan dengan berlakunya Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, karena hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, berupa jaminan dan kepastian hukum, serta Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, berupa perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan mencapai keadilan dengan mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam tenggang waktu lebih dari 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, akan hilang karena masih berlakunya Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023. Dengan demikian, apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka Pemohon tidak akan mengalaminya. Oleh karenanya, Pemohon berpendapat telah memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan a quo.

Bahwa setelah Mahkamah mencermati secara saksama uraian Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukumnya dan bukti-bukti yang diajukan, berkenaan dengan pengujian norma Pasal 82 UU 2/2004, sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, menurut Mahkamah, Pemohon telah dapat menjelaskan kedudukannya sebagai perseorangan warga negara Indonesia yang memiliki hak konstitusional yang

dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945, yang merasa dianggap dirugikan dengan berlakunya norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023. Di samping itu, Pemohon juga telah dapat menjelaskan antara anggapan kerugian hak konstitusional dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian tersebut memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) yang bersifat spesifik dan aktual, karena Pemohon 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 [vide Bukti P-4]. Dalam hal ini, 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 konstitusional 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*.

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam mengajukan permohonan pengujian norma Pasal 82 UU 2/2004, sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon.

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan 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, dengan dalil-dalil (selengkapnya dimuat pada bagian Duduk Perkara) yang apabila dipahami dan dirumuskan Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut.

1. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan kepastian hukum dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan mencapai keadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, karena membatasi tenggang waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja hanya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, sehingga dalam praktiknya dapat menjadi penghalang serius terhadap hak konstitusional pekerja untuk memperoleh keadilan yang substansial;
2. Bahwa menurut Pemohon, banyak pekerja berada dalam tekanan struktural yang membuatnya tidak dapat segera mengambil langkah hukum dalam waktu singkat, tidak segera mendapatkan akses informasi atau bantuan hukum pasca PHK, baik karena kondisi sosial ekonomi, keterbatasan literasi hukum, maupun posisi ketergantungan terhadap pengusaha. Batas waktu 1 (satu) tahun yang absolut tidak mempertimbangkan adanya keadaan kahar (*force majeure*), situasi darurat, atau bentuk penyimpangan prosedur pemutusan hubungan kerja yang sering dilakukan secara tidak tertulis, tertutup, atau manipulatif. Oleh karena itu, penegakan daluwarsa secara kaku justru menciptakan ketidakadilan hukum, karena mengabaikan konteks hubungan industrial yang tidak setara;
3. Bahwa menurut Pemohon, banyak perusahaan tidak kooperatif, menunda jadwal pertemuan, tidak merespons undangan bipartit, atau tidak membuat risalah perundingan. Padahal, tanpa adanya risalah bipartit, pekerja tidak bisa mendaftarkan sengketa ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) untuk dilakukan mediasi. Situasi ini sering kali menghabiskan waktu berbulan-bulan hanya di tahap awal;
4. Bahwa menurut Pemohon, proses mediasi di Disnaker juga tidak singkat, karena setelah bipartit gagal, pekerja baru bisa mengajukan permohonan mediasi ke Disnaker. Proses mediasi membutuhkan pemanggilan para pihak, pemeriksaan dokumen, dan akhirnya keluar anjuran tertulis mediator. Dalam praktiknya, tidak

jarang proses ini memakan waktu 3–6 bulan bahkan lebih, apalagi bila perusahaan mangkir dari pemanggilan mediator. Akibatnya, pekerja kehilangan waktu yang signifikan. Dengan adanya kewajiban prosedural dan praktik penundaan oleh pengusaha, pekerja seringkali sudah kehilangan sebagian besar dari jangka waktu 1 (satu) tahun daluwarsa sebelum gugatan bisa diajukan. Hal ini membuat hak pekerja secara substantif terancam hilang bukan karena kelalaian pekerja, melainkan karena hambatan prosedural dan taktik penundaan perusahaan;

5. Bahwa menurut Pemohon frasa “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha” hanya membatasi pekerja dengan masa daluwarsa, sementara pengusaha tidak diberi batasan waktu jika ingin menggugat pekerja. Artinya, norma *a quo* bersifat asimetris, yang membatasi pihak pekerja/buruh tetapi memberikan waktu yang cukup kepada pengusaha. Dengan tidak adanya batas daluwarsa bagi pengusaha, mereka bisa sewaktu-waktu mengajukan gugatan terhadap pekerja meskipun hubungan kerja sudah lama berakhir.
6. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 menutup akses terhadap gugatan setelah 1 (satu) tahun tanpa memberi ruang pembenaran kondisi telah menihilkan prinsip keadilan distributif dan perlakuan afirmatif terhadap kelompok rentan, sebagaimana diperintahkan oleh Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Hal ini bertentangan dengan semangat konstitusi yang menjamin keadilan sebagai proses yang inklusif, tidak semata prosedural dan formalistik. Sehingga dalam konteks hubungan industrial, pekerja/buruh adalah subjek hukum yang berada dalam posisi lemah secara struktural dan fungsional dibandingkan pengusaha.

Bahwa berdasarkan dalil permohonan di atas, Pemohon memohon kepada Mahkamah yang pada pokoknya agar menyatakan Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan kepastian hukum dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan mencapai keadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha atas pemutusan

hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 3 (tiga) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

[3.8] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan bukti-bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-7 yang telah disahkan dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 26 Agustus 2025 (selengkapnya dimuat pada bagian Duduk Perkara).

[3.9] Menimbang 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.

[3.10] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih lanjut dalil permohonan Pemohon *a quo*, Mahkamah terlebih dahulu akan mempertimbangkan permohonan Pemohon berkaitan dengan ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 72 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 7/2025), mengingat terhadap norma *a quo* telah dilakukan pengujian lebih dari satu kali, sehingga terhadap norma *a quo* dapat atau tidak untuk dimohonkan pengujian kembali. Berkenaan dengan hal tersebut, setelah Mahkamah mencermati dengan saksama Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang diucapkan dalam sidang Pleno terbuka untuk umum tanggal 29 Februari 2024 dengan amar “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”. Selanjutnya, terhadap amar putusan dimaksud, hingga permohonan *a quo* diajukan telah ternyata pemaknaan terhadap norma Pasal 82 UU 2/2004 belum pernah dilakukan pengujian kembali. Oleh karena itu, pemaknaan yang dilakukan terhadap nomor Pasal 82 UU 2/2004 merupakan “norma baru” sehingga tidak relevan bagi Mahkamah untuk mengaitkan permohonan *a quo* dengan ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 72 PMK 7/2025. Dengan demikian, Mahkamah berpendapat permohonan *a quo* tidak terhalang dengan ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 72 PMK 7/2025 dimaksud dan oleh karena itu, pengujian atas norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 dapat diajukan kembali.

[3.11] Menimbang bahwa setelah Mahkamah membaca dan memeriksa secara saksama permohonan Pemohon beserta alat-alat bukti surat/tulisan yang diajukan, menurut Mahkamah isu konstusionalitas yang dipersoalkan oleh Pemohon adalah berkenaan dengan norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang menurut Pemohon kedaluwarsa gugatan dalam waktu 1 (satu) tahun sejak pemutusan hubungan kerja diterima atau diberitahukan telah menimbulkan akibat hukum yang tidak adil dan menghalangi hak pekerja untuk memperoleh keadilan, perlindungan dan jaminan mencapai keadilan dan bertentangan dengan UUD NRI 1945. Berkenaan dengan dalil Pemohon tersebut, sebelum mempertimbangkan isu konstusionalitas yang didalilkan Pemohon di atas, penting bagi Mahkamah untuk terlebih dahulu mengemukakan hal-hal sebagai berikut.

[3.11.1] 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 berkenaan dengan PHK, batasan waktu untuk mengajukan gugatan pada PHI, UU 6/2023 telah menghapus ketentuan Pasal 171 UU 13/2003 yang memberi batasan tenggang waktu 1 (satu) tahun bagi pekerja yang mengalami PHK untuk mengajukan gugatan pada PHI. Adapun alasan ketentuan norma Pasal 171 UU 13/2003 tersebut dihapus, salah satunya adalah terdapat dualisme

ketentuan yang mengatur batas waktu kedaluwarsa untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK pada PHI, yaitu pada Pasal 82 UU 2/2004 dan UU 6/2023 jika tidak ada penegasan untuk dihapus melalui Pasal 171 UU 13/2003. Oleh karena itu, hal tersebut dapat berpotensi adanya ketidakpastian hukum dan pekerja tidak dapat mengajukan gugatan pada PHI karena telah lewat waktu kedaluwarsa 1 (satu) tahun, sehingga para pekerja kehilangan hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta hak-hak lainnya yang dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, secara filosofis UU 6/2023 memiliki semangat agar pekerja tetap mendapatkan kesempatan untuk memperoleh hak-haknya tanpa dibatasi oleh kedaluwarsa waktu mengajukan gugatan ke PHI. Sementara itu, berkaitan dengan norma Pasal 158 UU 13/2003, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah telah menyatakan Pasal 158 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, pada hlm. 112 sampai dengan hlm. 113 Mahkamah menegaskan:

... Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat

menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 tentang hal tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya;

Bahwa berdasarkan uraian kutipan pertimbangan hukum tersebut di atas, 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].

[3.11.2] 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 hubungannya". 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 yang pada pokoknya menyatakan:

"...Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun dalam Pasal 171 merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Batasan demikian malah penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama;" [vide Sub Paragraf **[3.14.6]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan Paragraf **[3.14]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015]

Selanjutnya, jangka waktu dimaksud kembali ditegaskan oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 pada Sub-paragraf **[3.14.6]** yang pada pokoknya menyatakan:

"...Mahkamah masih tetap dalam pendiriannya bahwa daluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar

permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti.

Dengan demikian, untuk menjamin kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, keberlakuan Pasal 82 UU 2/2004 serta dengan mengingat tidak adanya ketentuan lain yang mengatur mengenai batas waktu daluarsa mengajukan gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka penting bagi Mahkamah untuk menegaskan dalam amar putusan *a quo* bahwa norma Pasal 82 UU 2/2004 yang menyatakan “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”, bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”. Oleh karena permohonan *a quo* dikabulkan tidak sebagaimana yang dimohonkan oleh Pemohon maka permohonan Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.12] Menimbang bahwa setelah mengemukakan hal-hal tersebut di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan dalil Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang menurut Pemohon kedaluwarsa gugatan dalam waktu 1 (satu) tahun sejak pemutusan hubungan kerja diterima atau diberitahukan oleh pihak pengusaha, telah menimbulkan akibat hukum yang tidak adil dan menghalangi hak pekerja atau buruh untuk memperoleh keadilan, perlindungan dan jaminan mencapai keadilan dan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Pemohon beralasan batas waktu 1 (satu) tahun yang absolut tidak mempertimbangkan adanya keadaan kahar (*force majeure*), situasi darurat, atau bentuk penyimpangan prosedur pemutusan hubungan kerja yang sering dilakukan secara tidak tertulis, tertutup, atau manipulatif. Oleh karena itu, penerapan masa kedaluwarsa secara kaku justru menciptakan ketidakadilan hukum, karena mengabaikan konteks hubungan industrial yang tidak setara. Terhadap dalil Pemohon *a quo*, Mahkamah mempertimbangkan lebih lanjut, sebagai berikut.

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 selengkapnya 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.

[3.13] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, telah ternyata ketentuan Pasal 82 UU 2/2004 sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan sebagaimana yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, sebagaimana yang didalilkan Pemohon. Namun oleh karena pemaknaan yang dikabulkan oleh Mahkamah tidak sebagaimana yang dimohonkan Pemohon maka permohonan Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.14] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain dan selebihnya dalam permohonan *a quo* tidak dipertimbangkan karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum tersebut di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Pokok permohonan beralasan menurut hukum untuk sebagian.

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:

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.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh delapan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Ridwan Mansyur, Anwar Usman, Arief Hidayat, dan Enny Nurbaningsih, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Rabu**, tanggal **tiga**, bulan **September**, tahun **dua ribu dua puluh lima**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Rabu**, tanggal **tujuh belas**, bulan **September**, tahun **dua ribu dua puluh lima**, selesai diucapkan **pukul 15.08 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Anwar Usman, Arief Hidayat, dan Enny Nurbaningsih, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Agusniwan Etra sebagai

Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon dan/atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Ridwan Mansyur

ttd.

Arsul Sani

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Enny Nurbaningsih

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Agusniwan Etra



Plt. Panitera
Wiryanto - NIP 196406051988031001
Digital Signature

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