



# Upaya Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Batas Waktu Gugatan

Yully Prasetyaningih<sup>\*1</sup>, Uyan Wiryadi<sup>1</sup>, Retno Kus Setyowati<sup>1</sup>  
Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia<sup>1</sup>  
<sup>\*</sup>email: yullyningsih6@gmail.com

Received: 15-01-2025

Accepted: 28-07-2025

Published: 30-07-2025

## Abstrak

Penelitian ini membahas upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak menerima PHK, yang dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu satu tahun sejak pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 UU PPHI. Pembatasan waktu tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum. Rumusan masalahnya adalah mengenai makna Pasal 82 UU PPHI tentang batas waktu pengajuan gugatan PHK dan kepastian hukum pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pasal 82 UU PPHI memberikan tenggang waktu satu tahun untuk pekerja yang mengalami PHK dengan alasan tertentu, namun pasca Putusan MK, ketentuan tersebut tidak memberikan kepastian hukum karena tergantung pada peraturan pelaksana. Selain itu, peraturan terkait alasan PHK, seperti PP No. 35 Tahun 2021, belum sepenuhnya jelas.

**Kata Kunci:** Hukum Ketenagakerjaan; Pemutusan Hubungan Kerja; Upaya Hukum.

## Abstract

*This study discusses the legal actions that workers who disagree with their termination can take by filing a lawsuit with the industrial relations dispute resolution institution within one year from the date of termination based on Article 171 of the Manpower Law in conjunction with Article 82 of the Industrial Relations Dispute Settlement Law (PPHI Law). This time limitation causes legal uncertainty. The research questions are regarding the meaning of Article 82 of the PPHI Law on the time limit for filing a termination lawsuit and the legal certainty post the Constitutional Court Decision No. 94/PUU-XXI/2023. The research method used is normative juridical research. The results show that Article 82 of the PPHI Law provides a one-year period for workers experiencing termination due to certain reasons, but post the Constitutional Court's decision, this provision does not provide legal certainty as it depends on further implementing regulations. Additionally, regulations concerning the reasons for termination, such as Government Regulation No. 35/2021, are not yet fully clear.*

**Keywords:** Labor Law; Termination of Employment; Legal Action.

## A. PENDAHULUAN

Hubungan antara pekerja/ buruh dan pengusaha tidak selalu berjalan dengan lancar. Sebagai makhluk sosial, manusia pasti memiliki kesamaan dan perbedaan dalam hal kepentingan dan pandangan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja, tidak jarang muncul perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Lalu Husni, pemutusan hubungan kerja adalah penghentian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang disebabkan oleh berbagai faktor (Lalu Husni, 2005).



Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diinginkan, terutama bagi pekerja. Hal ini dapat menimbulkan dampak psikologis dan finansial yang signifikan bagi pekerja dan keluarganya. Pasalnya, dengan terjadinya PHK, pekerja kehilangan sumber penghidupan. Selain itu, mencari pekerjaan baru membutuhkan biaya, yang dapat menyebabkan pekerja kehilangan biaya hidup untuk dirinya dan keluarganya hingga memperoleh pekerjaan pengganti (Djumaldi & Soerjono, 1985).

Pada dasarnya, hubungan kerja merujuk pada hubungan antara Pekerja dan Pengusaha yang terbentuk setelah adanya perjanjian kerja antara keduanya. Dalam perjanjian tersebut, Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja bagi Pengusaha dengan menerima upah, sementara Pengusaha berkomitmen untuk memperkerjakan Pekerja dan membayar upah sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini memuat ketentuan-ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban Pekerja serta hak dan kewajiban Pengusaha (Sumanto, 2014).

Dengan adanya perjanjian kerja, timbul kewajiban bagi salah satu pihak untuk bekerja, sementara pihak lain memiliki kewajiban untuk memperkerjakan serta membayar upah. Secara mendasar, hubungan kerja melibatkan tiga unsur utama, yaitu: pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian, upah (unsur pokok yang menandakan adanya hubungan kerja), dan perintah yang diberikan oleh pihak yang berhak kepada pihak yang berkewajiban untuk melaksanakan perintah tersebut (Sumanto, 2014).

Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha sering kali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh (Purnomo & Soekirno, 2022). Namun, seringkali terdapat perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha, yang dapat berujung pada konflik dan perselisihan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), konflik tersebut disebut sebagai perselisihan hubungan industrial (Asyhadie, 2009).

Terkait dengan upaya hukum yang dapat diambil oleh pekerja yang tidak menerima pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagaimana diatur dalam Pasal 159 UU Ketenagakerjaan, pekerja yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, jangka waktu untuk melakukan upaya hukum tersebut dibatasi hanya dalam waktu satu tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja, berdasarkan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 UU PPHI. Pembatasan jangka waktu ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja yang mengalami PHK.

Berkaitan dengan alasan yang telah diuraikan sebelumnya, permohonan uji materiil telah diajukan oleh Muhamad Hafidz selaku Pemohon dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023. Hak konstitusional Pemohon, yang diatur dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), berpotensi dirugikan akibat penerapan norma Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Terdapat hubungan sebab-akibat (*causa verband*) antara kerugian terhadap hak konstitusional Pemohon, berupa jaminan dan kepastian hukum, dengan diterapkannya norma Pasal 82 UU PPHI. Sebagai seorang Pekerja, Pemohon

berisiko mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan-alasan yang diatur dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu mengundurkan diri atas kehendak sendiri, melakukan kesalahan berat, atau ditahan oleh pihak berwajib.

Dalam Pasal 82 UU PPHI, diatur tenggang waktu pengajuan gugatan PHK untuk alasan-alasan tersebut, yaitu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal PHK dilaksanakan. Oleh karena itu, apabila Pemohon mengalami PHK dengan alasan mengundurkan diri atas kehendak sendiri, melakukan kesalahan berat, atau ditahan oleh pihak berwajib, dan kemudian mengajukan gugatan PHK setelah melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun, Pemohon akan kehilangan hak-haknya untuk menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang pisah yang dijamin oleh ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan demikian, Pemohon menganggap bahwa hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berupa jaminan dan kepastian hukum untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK dalam tenggang waktu lebih dari 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha, secara potensial akan dirugikan oleh berlakunya Pasal 82 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Beberapa ketentuan terkait upaya hukum melalui lembaga PPHI dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa perusahaan hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) setelah adanya penetapan dari Lembaga PPHI. Namun, ketentuan ini telah dihapus dalam UU Cipta Kerja. Padahal, UU Ketenagakerjaan sebelumnya menegaskan bahwa PHK yang dilakukan tanpa penetapan lembaga PPHI dianggap batal demi hukum.

Sejak disahkannya UU Cipta Kerja, keputusan lembaga PPHI kini hanya menjadi salah satu pilihan alasan dalam melakukan PHK. Dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, frasa “dapat” mengindikasikan bahwa keputusan PPHI tidak lagi menjadi kewajiban untuk melakukan PHK. Dengan dihapusnya ketentuan ini, terdapat potensi meningkatnya frekuensi PHK terhadap pekerja setelah berlakunya UU Cipta Kerja. Fenomena ini terlihat jelas dari 42 (empat puluh dua) pengaduan terkait PHK yang diterima oleh Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta pada tahun 2022. Pengaduan-pengaduan tersebut mencatat bahwa banyak PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga PPHI ([Referandum, 2022](#)).

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai daluwarsa dalam melakukan upaya hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) telah dihapus. Oleh karena itu, jika Pasal 82 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) tetap dipertahankan, hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Ketidakjelasan tersebut dapat menyebabkan multitafsir, karena Pasal 82 UU PPHI tidak lagi memiliki sasaran yang jelas dalam mengatur masa daluwarsa terhadap gugatan PHK. Selain itu, keberlakuan Pasal 82 UU PPHI yang masih ada saat ini dapat memunculkan perbedaan dalam penerapan hukum oleh penegak hukum ketika mengadili perkara perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan beberapa masalah

penelitian, yaitu: 1) Bagaimana makna yang terkandung dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang mengatur tentang batas waktu pengajuan upaya hukum bagi pekerja yang mengalami PHK? dan 2) Bagaimana kepastian hukum Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023?

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis makna yang terkandung dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang mengatur batas waktu pengajuan upaya hukum bagi pekerja yang mengalami PHK, serta untuk menganalisis kepastian hukum Pasal 82 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023.

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis substansi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perpustakaan, dengan fokus pada isu hukum yang relevan serta konsistensinya terhadap asas-asas hukum yang berlaku.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yang berlandaskan pada ilmu hukum. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Pendekatan ini tidak bersifat politis, melainkan lebih bertujuan untuk mendalami dan mendukung pemahaman terhadap aspek hukum yang terkait.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen atau bahan pustaka, yang merupakan bagian dari penelitian kepustakaan (*library research*). Proses pengumpulan data ini didukung oleh bahan-bahan hukum berikut: Bahan hukum primer, yang meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, seperti: Undang-Undang Ketenagakerjaan; Undang-Undang PPHI; Undang-Undang Cipta Kerja; Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023.

Bahan hukum sekunder, yang meliputi artikel, buku, jurnal, serta sumber-sumber dari media internet yang relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum tersier, yang mencakup kamus dan ensiklopedia yang dapat mendukung pemahaman konsep hukum. Data yang diperoleh dalam penelitian ini bersifat kualitatif. Setelah pengumpulan data, data tersebut akan dianalisis secara kualitatif, tanpa menggunakan rumus statistik atau matematis. Hasil dari analisis ini juga akan bersifat kualitatif, berfokus pada pemahaman mendalam terhadap isu yang dibahas.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Makna yang Terkandung dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait Batas Waktu Pengajuan Upaya Hukum bagi Pekerja yang di-PHK**

Dalam konteks hubungan industrial, perselisihan merupakan fenomena alami yang muncul akibat perbedaan kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat, seperti pekerja dan pengusaha. Perselisihan ini dapat hadir dalam berbagai bentuk, mulai dari ketidaksetujuan terkait kondisi kerja, hak-hak pekerja, hingga perbedaan dalam pemahaman mengenai strategi bisnis. Dengan pemahaman yang lebih

mendalam mengenai sifat dan dinamika perselisihan, kita dapat merinci faktor-faktor yang terlibat, meningkatkan pemahaman bersama, dan menciptakan solusi yang lebih berkelanjutan (Susan, 2014).

Salah satu faktor yang dapat memicu perselisihan adalah perbedaan budaya di tempat kerja. Keberagaman budaya di antara anggota tim dapat membawa nilai, norma, dan cara berkomunikasi yang beragam. Apabila perbedaan ini tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidaksepahaman yang berpotensi memicu perselisihan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang keragaman budaya menjadi kunci dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis (Zuldin, 2019).

Selain itu, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dapat menjadi pemicu perselisihan yang signifikan. Ketidakpastian mengenai tugas dan tanggung jawab individu dalam suatu organisasi dapat menciptakan situasi di mana anggota tim merasa tidak memiliki kejelasan atau bahkan merasa terbebani oleh tugas yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Oleh karena itu, penting untuk memberikan definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab setiap individu. Hal ini dapat mencegah terjadinya ketidaksepahaman dan menciptakan dasar yang kuat untuk kolaborasi yang lebih efektif (Harinie dkk., 2024).

Salah satu bentuk perselisihan dalam hubungan industrial adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja antara buruh dan majikan (pengusaha) sering kali dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Hal ini umumnya terjadi ketika masa kerja yang telah disepakati sebelumnya telah berakhir. Bagi pekerja atau buruh, PHK menandai hilangnya mata pencaharian, yang berarti mereka kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Kondisi ini dapat mengancam kelangsungan hidup pekerja serta keluarganya, yang sering kali menghadapi kesulitan akibat dampak dari PHK tersebut.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diatur dalam Pasal 150 UU Ketenagakerjaan mencakup semua jenis PHK yang terjadi pada badan usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak, yang dimiliki oleh individu, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun negara, serta usaha-usaha sosial dan lainnya yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya. PHK mengacu pada keadaan di mana seorang buruh berhenti bekerja dari majikannya. Bagi buruh, PHK seringkali menjadi awal dari penderitaan, karena ini menandai berakhirnya pekerjaan mereka, serta mengakhiri kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, baik untuk diri mereka sendiri maupun keluarganya. Oleh karena itu, pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah perlu berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (Sulaiman & Walli, 2019).

Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa mencari pekerjaan tidak semudah yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, bertambahnya jumlah angkatan kerja, serta kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, menjadikan hal ini wajar jika pekerja atau buruh merasa khawatir dengan ancaman PHK. Pemutusan hubungan kerja memiliki dampak psikologis, ekonomis, dan finansial bagi pekerja/buruh, yang meliputi: 1) Kehilangan mata pencaharian akibat PHK; 2) Biaya yang dikeluarkan untuk mencari pekerjaan baru sebagai pengganti; dan 3) Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarga sebelum mendapatkan pekerjaan baru (Wijayanti, 2009).

Secara teoritis, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dibagi menjadi empat jenis, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. Di antara jenis-jenis PHK tersebut, PHK yang dilakukan oleh pengusaha tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha sering kali tidak diterima oleh pekerja/buruh, yang kemudian menimbulkan permasalahan. Oleh karena itu, penting adanya perlindungan bagi pekerja/buruh agar tidak menjadi korban tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

PHK yang dilakukan oleh pengusaha dapat terjadi akibat kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Kesalahan tersebut terbagi menjadi dua kategori, yakni kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan, namun diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-4/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa, dan Ganti Kerugian. Sedangkan, pengusaha berhak melakukan PHK terhadap buruh yang melakukan kesalahan berat, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Sehubungan dengan norma yang terkandung dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, yang dibacakan dalam sidang pleno terbuka pada tanggal 28 Oktober 2004, menyatakan bahwa Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh karena itu tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Pertimbangan hukum ini kemudian diperkuat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015. Selain itu, Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan juga dinyatakan bertentangan dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Dengan berlakunya UU Cipta Kerja, Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan telah dihapuskan melalui ketentuan dalam Pasal 81 angka 50 dan angka 51 UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi.

Terkait dengan pengaturan mengenai pelanggaran berat yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh, saat ini pengaturannya dapat merujuk pada Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Dalam peraturan ini, ketentuan yang sebelumnya ada dalam UU Ketenagakerjaan mengenai pelanggaran berat kini diubah dan digantikan dengan istilah "pelanggaran bersifat mendesak" yang dilakukan oleh Pekerja. Pengusaha berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak, sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama. Penjelasan mengenai hal ini dapat ditemukan dalam Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.

Dalam konteks upaya hukum yang dapat ditempuh oleh Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menyatakan bahwa gugatan oleh Pekerja/Buruh atas PHK, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), hanya dapat diajukan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha.

Pasal ini diterapkan apabila seorang Pekerja/Buruh mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pengunduran diri atas kemauan sendiri, pelanggaran berat, atau penahanan oleh pihak berwajib. Jika Pekerja/Buruh mengajukan gugatan PHK setelah melewati batas waktu yang ditentukan, yaitu lebih dari 1 (satu) tahun sejak tanggal PHK, maka hak-hak mereka untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau uang pisah yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan akan gugur.

Dengan demikian, Pasal 82 UU PPHI dapat dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak atas kepastian hukum bagi Pekerja/Buruh, termasuk hak untuk mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam tenggang waktu lebih dari 1 (satu) tahun setelah menerima atau diberitahukannya keputusan dari Pengusaha.

Menurut penulis, Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) memiliki kesamaan dengan Pasal 96 jo. Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), karena keduanya mengatur tenggang waktu bagi pekerja untuk mengajukan gugatan atau tuntutan terkait hak-haknya yang telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam proses persidangan pengujian Pasal 82 UU PPHI yang dinilai bertentangan dengan UUD 1945, yang diputuskan dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 oleh Mahkamah Konstitusi, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai lembaga pembentuk undang-undang memberikan pandangannya bahwa dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah dihapus ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan yang menetapkan batasan tenggang waktu satu tahun bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pembentuk undang-undang mempertimbangkan bahwa dalam praktiknya, terdapat banyak kasus di mana pekerja tidak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena telah melewati batas waktu satu tahun, sehingga mereka kehilangan hak-hak yang seharusnya diterima, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan hak-hak lain yang dijamin oleh ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena itu, pekerja tetap dapat memperoleh hak-haknya tanpa dibatasi oleh tenggang waktu untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain DPR, dalam persidangan yang terkait dengan perkara yang telah diputus dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, Presiden selaku Pemerintah juga telah memberikan keterangan yang pada intinya menyatakan bahwa berlakunya UU Cipta Kerja telah mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Salah satu perubahan yang signifikan terdapat dalam ketentuan Pasal 81 angka 51 UU Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa "Pasal 159 dihapus," serta ketentuan Pasal 81 angka 63 yang menyatakan bahwa "Pasal 171 dihapus." Perubahan ini merupakan bagian dari penyesuaian yang dilakukan oleh pemerintah melalui pembentukan undang-undang baru.

Pemerintah juga berpendapat bahwa untuk menghindari terjadinya duplikasi dalam pengaturan batas waktu pengajuan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diatur dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI, maka penghapusan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan melalui

Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja menjadi langkah yang relevan. Hal ini mencerminkan upaya pembentuk undang-undang untuk menyelaraskan ketentuan yang ada, guna menciptakan kejelasan dan efisiensi dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim Konstitusi yang didasarkan pada seluruh fakta dan uraian yang disampaikan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses persidangan perkara uji materiil dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, Majelis Hakim menyatakan bahwa untuk menjamin kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, keberlakuan Pasal 82 UU PPHI perlu diperhatikan. Mengingat tidak adanya ketentuan lain yang mengatur mengenai batas waktu daluwarsa dalam pengajuan gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Konstitusi memandang penting untuk menegaskan dalam amar putusan *a quo* bahwa norma dalam Pasal 82 UU PPHI yang menyatakan:

“Gugatan oleh Pekerja/Buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU 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 sebagai

“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.”

Dalam pandangan penulis, makna Pasal 82 UU PPHI setelah diputuskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 adalah bahwa PHK yang dimaksud dalam Pasal 82 UU PPHI merujuk pada jenis pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan tiga alasan yang telah ditentukan, yaitu: PHK akibat kesalahan berat yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh, PHK yang terjadi selama Pekerja/Buruh terlibat dalam perkara pidana, dan PHK karena pengunduran diri. Ketiga alasan ini diatur dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan. Namun, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang diputuskan pada 28 Oktober 2004, Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 159 yang berkaitan dengan PHK akibat kesalahan berat yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh, telah dinyatakan tidak sesuai dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Keputusan Mahkamah Konstitusi terkait dengan Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 159 memberikan implikasi pada keberlakuan dua alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) lainnya, yaitu PHK karena Pekerja/Buruh terlibat dalam proses perkara pidana, dan PHK yang disebabkan oleh pengunduran diri. Kedua alasan PHK ini tetap berlaku karena norma yang mengaturnya masih tercantum dalam Pasal 81 angka 52 jo. Pasal 160 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja serta Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (sebelumnya diatur dalam Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Dengan demikian, PHK yang didasarkan pada alasan Pekerja/Buruh dalam proses perkara pidana dan pengunduran diri tetap mengikatkan batasan waktu untuk mengajukan gugatan, yang harus dilakukan paling lambat 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya PHK.

Selain itu, penghapusan Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja tidak dimaksudkan untuk menghilangkan ketentuan

mengenai batas waktu pengajuan gugatan tersebut. Justru, penghapusan Pasal 171 tersebut bertujuan agar satu-satunya ketentuan yang mengatur batas waktu gugatan adalah Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Oleh karena itu, Pasal 82 UU PPHI tetap berlaku dalam konteks PHK yang disebabkan oleh Pekerja/Buruh dalam proses perkara pidana dan PHK karena pengunduran diri.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa Pasal 82 UU PPHI saat ini masih berlaku sebagai dasar hukum bagi Pekerja/Buruh yang merasa hak-haknya tidak terpenuhi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik karena Pekerja/Buruh terlibat dalam proses perkara pidana maupun karena pengunduran diri. Dalam hal ini, Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dalam jangka waktu satu tahun sejak penetapan PHK dikeluarkan oleh Pengusaha.

Perubahan signifikan dalam Pasal 82 UU PPHI adalah penghapusan frasa “sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan,” karena kedua pasal tersebut telah dihapus dengan berlakunya UU Cipta Kerja. Pasal 159 UU Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur tentang jenis-jenis pelanggaran berat yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh, namun dengan disahkannya UU Cipta Kerja, ketentuan tersebut tidak lagi berlaku. Saat ini, jenis pelanggaran diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, dengan perubahan terminologi dari “pelanggaran berat” menjadi “pelanggaran bersifat mendesak.”

Pasal 82 UU PPHI juga mengatur tenggang waktu maksimal satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan PHK oleh Pengusaha. Untuk memahami lebih jelas mengenai penghitungan waktu tersebut, perlu merujuk pada BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 151. Lebih lanjut, Pasal 37 ayat (2) PP 35/2021 menjelaskan bahwa apabila PHK tidak dapat dihindari, Pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan, terutama jika Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Ketentuan ini ditegaskan lebih lanjut dalam Pasal 37 ayat (3) PP 35/2021, yang menetapkan bahwa pemberitahuan PHK harus disampaikan dalam bentuk surat pemberitahuan yang sah dan tepat waktu, paling lambat 14 hari kerja sebelum pelaksanaan PHK.

Menurut pendapat penulis, berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Pasal 37 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tenggang waktu paling lama satu (1) tahun yang dimaksud dalam Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dihitung sejak Pengusaha menyampaikan maksud pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui surat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Oleh karena itu, tenggang waktu satu (1) tahun tersebut dimulai pada tanggal penerimaan surat pemberitahuan maksud PHK oleh Pekerja/Buruh. Dengan demikian, jangka waktu satu (1) tahun tersebut tidak dihitung sejak dimulainya proses bipartit, mediasi, atau konsiliasi.

### **Kepastian Hukum Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023**

Dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja/ buruh memiliki hak untuk mengajukan upaya hukum berupa gugatan jika mereka keberatan terhadap

keputusan PHK yang dikeluarkan oleh pengusaha. Tuntutan atau gugatan atas hak tersebut dapat diajukan dalam batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang. Menurut Sudikno Mertokusumo, hak atau hubungan hukum dapat hapus atau lahir karena berlalunya waktu, yang berarti tuntutan hak atau gugatan dapat menjadi kedaluwarsa atau hangus akibat kelalaian dalam mengajukannya (Mertokusumo, 1992).

Batas waktu untuk mengajukan gugatan terkait perselisihan PHK diatur oleh undang-undang. Apabila mengacu pada pengertian yang sempit dari ketentuan yang ada, kesimpulan yang muncul adalah bahwa semua kasus PHK akan kedaluwarsa jika gugatan tidak diajukan dalam jangka waktu satu tahun. Kesimpulan ini timbul akibat ketentuan yang menyatakan bahwa gugatan perselisihan PHK akan kedaluwarsa jika tidak diajukan dalam waktu satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU PPHI.

Namun, berdasarkan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, batas waktu untuk mengajukan gugatan hanya berlaku untuk perselisihan PHK dan perselisihan hak. Adapun perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dikenakan ketentuan masa kedaluwarsa.

Menurut penulis, ketentuan mengenai batas waktu daluwarsa dalam Pasal 82 UU PPHI merupakan celah hukum yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha. Celah hukum tersebut memungkinkan pengusaha untuk sengaja membiarkan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa melalui proses hukum yang sesuai. Fakta menunjukkan bahwa jumlah pengusaha yang mengajukan gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jauh lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja. Bahkan, di wilayah hukum PHI tertentu, terdapat pengusaha yang tidak pernah mengajukan gugatan meskipun telah menolak anjuran dari mediator. Jika hukum tidak menetapkan batas waktu daluwarsa bagi PHK, hal ini dapat memotivasi pengusaha untuk menghindari penyelesaian secara hukum terhadap tindakan PHK yang dilakukan.

Pada akhir tahun 2022, pemerintah menggemparkan publik dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu 2/2022). Secara garis besar, isi dari Perppu 2/2022 serupa dengan substansi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020), yang pada November 2021 telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Sebagaimana yang dapat diduga, diterbitkannya kebijakan ini memicu kontroversi di kalangan masyarakat.

Berbagai pakar hukum tata negara secara tegas mengkritik kemunculan Perppu 2/2022, dengan alasan bahwa Perppu tersebut tidak memenuhi syarat kegentingan memaksa yang seharusnya menjadi dasar penerbitannya. Isi Perppu yang secara umum tidak berbeda signifikan dengan UU 11/2020 memunculkan kesan bahwa Perppu ini hanya merupakan manuver politik pemerintah untuk mempertahankan Undang-Undang Cipta Kerja tanpa harus melalui prosedur revisi yang semestinya dilakukan melalui legislasi formal (Saptahutomo, 2023).

Selain perdebatan mengenai syarat kegentingan memaksa, terdapat pula argumentasi bahwa pemerintah telah melangkahi wewenang Mahkamah Konstitusi dengan disahkannya Perppu 2/2022. Meskipun demikian, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan Perppu tersebut menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai Undang-Undang (UU Cipta Kerja).

Salah satu permasalahan utama yang muncul adalah bahwa isi dari UU Cipta Kerja ini, yang tidak mengalami perubahan signifikan dari UU 11/2020, kembali memunculkan perdebatan mengenai kluster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang tersebut.

Pemerintah berargumen bahwa tujuan dari keberadaan UU Cipta Kerja adalah untuk menjamin kepastian hukum. Menko Perekonomian, Airlangga Hartarto, menyatakan bahwa kebijakan ini disusun untuk memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan investor, yang sebelumnya khawatir terkait aturan hukum yang berlaku setelah Mahkamah Konstitusi menyatakan UU 11/2020 secara *conditionally inkonstitusional*. Selain itu, Menko Airlangga juga menyampaikan bahwa penerbitan aturan ini bertujuan untuk mencegah berlanjutnya gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang masif ([Pangastuti, 2023](#)).

Pemahaman terhadap Pasal 82 UU PPHI yang dilakukan secara kaku dapat menimbulkan asumsi bahwa jika gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diajukan setelah jangka waktu satu tahun, maka gugatan tersebut akan dianggap daluwarsa. Batas waktu daluwarsa yang tercantum dalam kedua ketentuan tersebut terbilang singkat, terutama jika dibandingkan dengan jangka waktu daluwarsa dalam tuntutan hak waris. Pasal 835 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menetapkan bahwa hak untuk menuntut waris memiliki jangka waktu daluwarsa selama 30 tahun.

Menurut Mashudi, ketentuan dalam Pasal 82 UU PPHI lebih tepat disebut sebagai *extinctieve verjaring* (pembebasan dari penagihan atau tuntutan), karena gugatan yang diajukan melewati batas waktu satu tahun menimbulkan dua konsekuensi hukum yang berbeda, yaitu Pekerja/Buruh kehilangan hak untuk mengajukan gugatan, dan Pengusaha dibebaskan dari kewajiban membayar pesangon ([Mashudi, 2019](#)).

Oleh karena itu, pihak yang berperkara harus cermat dalam memperhatikan waktu terbit dan pemberitahuan surat PHK dari pengusaha kepada pekerja. Hal ini penting, karena gugatan yang sudah daluwarsa akan menguntungkan Pengusaha dan merugikan Pekerja. Retno Wulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata berpendapat bahwa daluwarsa merupakan suatu bentuk upaya hukum. Dalam hal ini, jika daluwarsa terjadi, tergugat harus mengemukakan hal tersebut dalam jawaban yang diajukan ([Sutantio & Oeripkartawinata, 1985](#)).

Ketentuan Pasal 82 UU Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang mengatur tenggang waktu pengajuan gugatan oleh pekerja/ buruh atas pemutusan hubungan kerja (PHK), telah mengalami perubahan signifikan. Perubahan ini disebabkan oleh penghapusan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya menjadi rujukan Pasal 82 UU PHI, sesuai dengan ketentuan Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja. Penulis ingin menekankan bahwa Pasal 159 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak lagi memiliki kekuatan hukum mengikat. Selain itu, Pasal 171 UU Ketenagakerjaan juga telah dihapus oleh Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, norma yang terkandung dalam Pasal 82 UU PHI kini dianggap kehilangan objek untuk mengatur masa daluwarsa pengajuan gugatan terkait PHK ke PHI.

Keberadaan Pasal 82 UU PHI, jika dipertahankan, berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum dan multitafsir mengenai pengajuan gugatan PHI dengan alasan yang dapat diajukan oleh pekerja dalam tenggang waktu maksimal satu tahun. Meskipun demikian, salah satu pertimbangan dalam Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 menyatakan bahwa:

“Bahwa ...dst..., Pasal 160 UU Ketenagakerjaan secara keseluruhan telah memberikan pengaturan yang memberikan kepastian usaha baik bagi pengusaha maupun pihak lain. Selain itu, norma tersebut juga telah menjaga keseimbangan antara hak-hak pekerja dan hak-hak pengusaha, serta menjamin rehabilitasi nama baik bagi pekerja yang dinyatakan tidak bersalah agar dikembalikan ke posisi semula. ...dst.... Oleh karenanya, keberadaan Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan pun tetap berlaku sepanjang tidak dihapus atau diubah dengan peraturan perundang-undangan lain.”

Dengan demikian, pengaturan mengenai daluwarsa dalam Pasal 82 UU PPHI tidak dapat dikatakan sepenuhnya tidak berlaku (berdasarkan alasan bahwa Pasal tersebut telah kehilangan objek sasaran setelah penghapusan Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan oleh UU Cipta Kerja). Sebab, meskipun Pasal tersebut telah diubah, objek yang dapat diajukan gugatan ke PHI masih menyisakan persoalan, yaitu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan (yang telah direvisi dengan UU Cipta Kerja) dan/atau alasan PHK berdasarkan ketentuan lainnya dalam peraturan perundang-undangan yang masih relevan. Oleh karena itu, norma dalam Pasal 82 UU PPHI tetap diperlukan untuk mengakomodasi batas waktu daluwarsa pengajuan gugatan PHK ke PHI. Jangka waktu tersebut adalah tidak lebih dari 1 (satu) tahun setelah diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Batasan waktu tersebut sangat penting untuk menjamin kepastian hukum yang adil, sehingga permasalahan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang wajar dan tidak berlarut-larut. Daluwarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan guna menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut pendapat Majelis Hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, batasan waktu pengajuan gugatan tersebut memiliki arti yang sangat penting demi kepastian hukum yang adil, agar permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti.

Menurut penulis, penerapan teori kepastian hukum terhadap Pasal 82 UU PPHI Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, yang merujuk pada UU Cipta Kerja dalam kluster ketenagakerjaan, justru tidak memberikan kepastian hukum. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran Gustav Radbruch, yang menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan prinsip yang menjamin bahwa hukum dapat diandalkan, konsisten, dan dapat diprediksi dalam penerapannya. Oleh karena itu, aturan hukum harus jelas, tidak berubah-ubah, dan diterapkan secara konsisten tanpa diskriminasi. Tujuan utama kepastian hukum adalah untuk memberikan rasa aman bagi individu dan masyarakat, karena mereka dapat mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari suatu aturan hukum dan bagaimana aturan tersebut seharusnya diterapkan.

Dalam konteks daluwarsa pengajuan gugatan sebagai bentuk upaya hukum terhadap keberatan terhadap PHK, Pasal 82 UU PPHI Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang merujuk pada UU Cipta Kerja dalam kluster ketenagakerjaan, tidak memberikan kepastian hukum. Hal ini disebabkan karena pasal tersebut masih menggantungkan ketentuan lebih lanjut pada peraturan pelaksana. Sementara itu, peraturan mengenai alasan dilakukannya PHK

sudah ada, yaitu PP 35/2021 yang merupakan turunan dari UU 11/2020. Namun, kedua peraturan tersebut saat ini sama-sama mengatur mengenai kesalahan pekerja/buruh yang dapat menjadi dasar PHK.

Meskipun dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, Pemerintah beralasan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja disusun untuk memberikan dasar hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Mahkamah Konstitusi mendorong pembentuk undang-undang untuk segera menindaklanjuti putusan tersebut terkait dengan perubahan pada UU PPHI. Hal ini terkait dengan kebijakan yang melibatkan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

Lebih lanjut, keterangan dari DPR dalam persidangan menyebutkan bahwa Rancangan Undang-Undang Perubahan UU PPHI telah dimasukkan dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) sejak periode 2015-2019 hingga 2020-2024, sebagai usulan dari DPR.

Namun, selama Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 belum dilaksanakan dalam bentuk perubahan atau pencabutan terhadap UU PPHI, Penulis berpendapat bahwa ketidakpastian hukum terkait daluwarsa pengajuan gugatan oleh Pekerja/Buruh yang keberatan atas keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang saat ini bersumber pada Pasal 82 UU PPHI akan terus berlanjut. Hal ini disebabkan oleh ketidakjelasan aturan dalam Pasal 82 UU PPHI yang belum diterapkan secara konsisten dan adil, yang mengarah pada ketidakpastian hukum bagi para pekerja/buruh.

Menurut pendapat Penulis, kepastian hukum berperan penting dalam menciptakan keadilan dan kemanfaatan hukum. Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kepastian hukum dapat tercapai apabila didukung oleh sistem mekanisme yang baik. Hal ini mencakup tercapainya kebenaran normatif dan kebenaran empiris dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Namun, kenyataannya, keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih dihadapkan pada berbagai kendala. Penulis berpendapat bahwa salah satu penyebab utama kesulitan dalam mewujudkan kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah adanya kelemahan dalam aturan hukum yang mengatur hubungan industrial. Salah satunya adalah ketidaklengkapan atau ketidaktegasan kaidah atau norma hukum yang masih berlaku.

#### **D. SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pasal 82 UU PPHI, pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023, masih memberikan ketidakpastian hukum terkait dengan waktu pengajuan gugatan PHK. Makna Pasal 82 UU PPHI yang berlaku saat ini adalah pekerja yang mengalami PHK dengan alasan tertentu (misalnya proses perkara pidana atau pengunduran diri) masih dapat mengajukan gugatan dalam tenggang waktu satu tahun. Namun, setelah diterapkannya UU Cipta Kerja, beberapa ketentuan yang berkaitan dengan PHK, seperti Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan, telah dihapus, sehingga menimbulkan kekosongan hukum dan ketidakjelasan dalam implementasi.

Kontribusi dari penelitian ini adalah penekanan pentingnya perbaikan aturan

hukum terkait batas waktu pengajuan gugatan PHK untuk menciptakan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa Pasal 82 UU PPHI, meskipun ada perubahan signifikan, tetap menjadi dasar hukum yang relevan untuk penyelesaian perselisihan PHK, namun keberlakuannya masih bergantung pada peraturan pelaksana yang belum jelas.

Implikasi penelitian ini adalah perlunya perubahan atau pencabutan Pasal 82 UU PPHI agar lebih jelas dan konsisten dalam mengatur masa daluwarsa gugatan PHK, demi menciptakan sistem hukum yang adil dan dapat diprediksi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa penerapan UU Cipta Kerja dalam konteks ketenagakerjaan belum memberikan kejelasan hukum yang cukup terkait dengan PHK.

Batasan penelitian ini adalah fokus pada analisis Pasal 82 UU PPHI dan dampak putusan Mahkamah Konstitusi serta UU Cipta Kerja, tanpa memperhitungkan aspek sosial dan ekonomi yang lebih luas dari PHK. Saran untuk penelitian lanjutan adalah untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang dampak sosial dan ekonomi dari ketidakpastian hukum ini terhadap pekerja dan pengusaha, serta menganalisis lebih lanjut mengenai implementasi peraturan pelaksana yang terkait dengan PHK dalam UU Cipta Kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asyhadie, Z. (2009). *Peradilan Hubungan Industrial*. Raja Grafindo Persada.
- Djumaldi, F. X., & Soerjono, W. (1985). *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bina Aksara.
- Harinie, L. T., Nurmayanti, S., Khairo, F., Wau, A., Kumagaya, J. P., Dewianawati, D., Rahmayanti, R., Hina, H. B., Nuryanto, U. W., & Razak, M. (2024). *Hubungan Industrial*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Lalu Husni. (2005). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Mashudi, M. (2019). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Jakad Publishing.
- Mertokusumo, S. (1992). *Hukum Acara Perdata*. Liberty.
- Pangastuti, T. (2023). Airlangga Sebut Perppu Cipta Kerja Cegah Badai PHK Berlanjut. *Beritasatu.com*.  
<https://www.beritasatu.com/ekonomi/1016335/airlangga-sebut-perppu-cipta-kerja-cegah-badai-phk-berlanjut>
- Purnomo, P., & Soekirno, S. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana*, 4(1), 49–58.  
<https://doi.org/10.37893/krisnalaw.v4i1.14>
- Referandum, M. C. (2022). *UU Cipta Kerja dan Aturan Pelaksananya: Upaya Perampasan Hak-Hak Rakyat atas Tanah dan Hak-Hak Pekerja*. LBH Jakarta.
- Saptahutomo, A. P. (2023). Pakar Kritik Perppu Cipta Kerja: Harusnya Untuk Kegentingan Memaksa, Bukan Memaksa Kegentingan. *kompas.com*.  
<https://nasional.kompas.com/read/2023/01/03/16531831/pakar-kritik-perppu-cipta-kerja-harusnya-untuk-kegentingan-memaksa-bukan>
- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. YPPSDM.
- Sumanto, S. (2014). *Hubungan Industrial: Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik*

*Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global. CAPS.*

Susan, N. (2014). *Pengantar Sosiologi Perselisihan*. Kencana.

Sutantio, R. W., & Oeripkartawinata, I. (1985). *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*. Alumni.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.

Zuldin, M. (2019). Ketimpangan Sebagai Penyebab Perselisihan: Kajian Atas Teori Sosial. *Temali: Jurnal Pembangunan Sosial*, 2(1), 157–183.  
<https://doi.org/10.15575/jt.v2i1.4050>