

**ANALISIS DALUWARSA GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PASCAPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
132/PUU-XXIII/2025**

Reyvitra Azadirachmanu
Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran
reyvitra22001@mail.unpad.ac.id

Siti Aglis Eka Marcella
Fakultas Hukum Universitas Udayana
marcella.2204551063@student.unud.ac.id

I Gusti Ayu Ratih Nareswari
Fakultas Hukum Universitas Udayana
gekkari14@gmail.com

Muhammad Al Kautsar Ridho Fauzi
Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret
muhkautsar@student.uns.ac.id

Abstrak

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 merupakan tonggak penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia karena mengubah tafsir Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Sebelum putusan ini, tenggang waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dibatasi satu tahun sejak pemberitahuan pemutusan hubungan kerja, yang sering kali menghambat pekerja dalam menuntut keadilan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar konstitusional, prinsip keadilan, dan implikasi yuridis dari perubahan tafsir tersebut. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi menafsirkan ulang norma Pasal 82 UU PPHI dengan menempatkan keadilan substantif di atas kepastian hukum formal, sehingga batas waktu pengajuan gugatan kini dihitung sejak gagalnya proses mediasi atau konsiliasi. Putusan ini memperkuat prinsip *living constitution* serta memperluas perlindungan hukum bagi pekerja sebagai kelompok rentan. Dengan demikian, putusan ini tidak hanya menghadirkan keadilan prosedural, tetapi juga menegaskan orientasi hukum ketenagakerjaan yang lebih humanis dan inklusif.

Kata kunci: *Daluwarsa Gugatan, Living Constitution, Mahkamah Konstitusi, Pemutusan Hubungan Kerja, Keadilan Substansif*

Abstract

The Constitutional Court Decision Number 132/PUU-XXIII/2025 represents a significant milestone in Indonesian labour law by reinterpreting Article 82 of Law Number 2 of 2004 on the Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI Law). Prior to this decision, the one-year limitation period for filing termination lawsuits, calculated from the notification of dismissal, frequently restricted workers' access to justice. This study aims to analyse the

constitutional basis, principles of justice, and juridical implications of this reinterpretation. Employing normative legal research with statutory and conceptual approaches, the study demonstrates that the Constitutional Court reinterpreted Article 82 of the PPHI Law by prioritising substantive justice over formal legal certainty, thereby establishing that the limitation period commences upon the failure of mediation or conciliation proceedings. This decision reinforces the principle of the *living constitution* and strengthens legal protection for workers as a vulnerable group. Consequently, the decision not only ensures procedural fairness but also affirms a more humanistic and inclusive orientation in labour law.

Keywords: *Constitutional Court, Expiration of Lawsuit, Living Constitution, Substantive Justice, Termination of Employment*

Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan pilar penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.¹ Dalam kerangka pembangunan nasional, hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak hanya berdimensi ekonomi, tetapi juga sosial dan hukum. Secara ideal, hubungan tersebut dilandasi asas keadilan, kesetaraan, dan keseimbangan kepentingan antara kedua belah pihak.²³ Namun, dalam praktiknya, hubungan industrial sering kali diwarnai ketimpangan posisi, di mana pengusaha memiliki keunggulan struktural dan akses hukum yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja. Ketimpangan inilah yang menjadi

sumber utama berbagai perselisihan hubungan industrial, salah satunya yang paling sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK).⁴

Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan langkah terakhir dalam hubungan kerja yang seharusnya ditempuh setelah upaya penyelesaian secara bipartit maupun mediasi gagal dilakukan.⁵ Namun, tidak jarang PHK dilakukan secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas, tanpa mekanisme penyelesaian yang adil, bahkan tanpa kompensasi yang layak bagi pekerja. Dalam kondisi seperti ini, hukum memberikan ruang bagi pekerja untuk menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁶⁷ Akan tetapi,

¹ Zainal Asikin and Lalu Hadi Adha, *Hukum Ketenagakerjaan Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Prenada Media Group, 2023).

² Resti Fauzi, Muhamad Rizal, and Sari Usih Natari, "Penerapan Hubungan Industrial Pancasila Pada Perusahaan Untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi," *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 1, no. 3 (2023): 355–62, <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i3.365>.

³ Muhammad Hafi Rahmanu Ramadhan and Noor Hafidah, "Penerapan Asas Keadilan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia," *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 2024.

⁴ Pemerintahan Republik Indonesia, "UU No. 2 Tahun 2004," Sekretariat Negara § (2004), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40452/uu-no-2-tahun-2004>.

⁵ Khrisnu Wahyuono, Edi Wahjuningati, and Jamil Jamil, "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. LANGGENG MAKMUR INDUSTRI Tbk," *Jurnal Hukum Dan Keadilan* 13, no. 2 (December 23, 2024): 1–9, <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/view/281>.

⁶ Rai Mantili, "KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (September 30, 2021): 47–65, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.

⁷ Charicia Nanda Maziza and Sinarianda Kurnia Hartantien, "BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DENGAN

sistem hukum yang berlaku sebelum tahun 2025 membatasi hak tersebut melalui ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang menentukan tenggang waktu pengajuan gugatan hanya satu tahun sejak diterimanya surat keputusan PHK.⁸

Ketentuan mengenai daluwarsa satu tahun tersebut pada awalnya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan efisiensi peradilan.⁹ Namun, dalam praktiknya, norma tersebut justru menimbulkan persoalan serius karena tidak mempertimbangkan kondisi sosial-ekonomi pekerja. Banyak pekerja tidak memahami batas waktu tersebut, bahkan tidak mengetahui mekanisme hukum untuk mengajukan gugatan.¹⁰ Selain itu, proses penyelesaian di tingkat bipartit dan mediasi sering kali memakan waktu yang lama, sehingga ketika proses nonlitigasi selesai, tenggang waktu satu tahun telah terlampaui. Akibatnya, pekerja kehilangan hak konstitusionalnya untuk memperoleh keadilan, sementara pengusaha dapat berlindung di balik daluwarsa gugatan.¹¹

Permasalahan ini menjadi perhatian

dalam perkara pengujian konstitusional yang diajukan oleh Domuli Sentudes, seorang pekerja yang merasa dirugikan secara nyata oleh penerapan Pasal 82 UU PPHI.¹² Domuli tidak segera mengajukan gugatan karena berfokus mencari pekerjaan baru dan tidak memahami batas waktu hukum yang berlaku. Ketika akhirnya ia ingin mengajukan gugatan, jangka waktu satu tahun telah terlampaui, sehingga gugatannya tidak dapat diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Domuli berpendapat bahwa ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) tentang hak atas kepastian hukum yang adil dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 tentang hak atas perlakuan khusus bagi kelompok rentan.¹³ Menurutnya, norma tersebut menutup akses keadilan bagi pekerja yang dalam struktur hubungan industrial berada pada posisi lemah.

Berdasarkan permohonan tersebut, Mahkamah Konstitusi kemudian memeriksa ulang makna dan keadilan substantif dari ketentuan daluwarsa gugatan PHK. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025, Mahkamah menilai

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA,” *Jurnal Hukum Dan Keadilan* 11, no. 1 (December 16, 2022): 35–44, <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/view/119>.

⁸ Pemerintahan Republik Indonesia, UU No. 2 Tahun 2004.

⁹ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021).

¹⁰ Rahma Fitri Amelia Hasibuan et al., “Kontrak Kerja

vs Kontrak Platform: Perbandingan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Era Ekonomi Digital,” *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 3 (June 11, 2025): 75–85, <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i3.941>.

¹¹ Mahkamah Konstitusi, “Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023” (2023).

¹² Mahkamah Konstitusi, “Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025” (2025).

¹³ “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” (1945).

bahwa penerapan jangka waktu satu tahun sejak pemberitahuan PHK tidak mencerminkan keadilan substantif. Mahkamah mengubah tafsir hukum Pasal 82 UU PPHI dengan menetapkan bahwa tenggang waktu satu tahun dimulai sejak tidak tercapainya kesepakatan mediasi atau konsiliasi, bukan sejak pekerja menerima surat keputusan PHK. Tafsir baru ini menunjukkan pergeseran dari kepastian hukum yang bersifat formal menuju perlindungan keadilan yang substantif.

Pendekatan tersebut sejalan dengan prinsip *living constitution*, yakni pandangan bahwa konstitusi merupakan hukum yang hidup dan harus ditafsirkan sesuai dengan perkembangan zaman serta kebutuhan masyarakat. Mahkamah menegaskan bahwa hukum tidak boleh bersifat statis dan formalistik, melainkan harus menyesuaikan diri dengan realitas sosial yang dihadapi masyarakat, khususnya pekerja yang rentan secara ekonomi dan minim akses hukum. Dalam pandangan Mahkamah, penerapan hukum yang sama terhadap pihak yang tidak seimbang justru melahirkan ketidakadilan. Oleh karena itu, diperlukan tindakan afirmatif (*affirmative action*) untuk memastikan kesetaraan substantif antara pekerja dan pengusaha.¹⁴

Dari perspektif konstitusional, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-

XXIII/2025 memiliki arti penting dalam meneguhkan makna Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945.¹⁵ Pasal 28D ayat (1) menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Sementara itu, Pasal 28H ayat (2) memberikan dasar bagi perlakuan khusus terhadap kelompok rentan untuk mencapai keadilan. Dalam konteks hubungan industrial, pekerja merupakan kelompok yang harus mendapatkan perlakuan afirmatif agar dapat menikmati keadilan yang sama di hadapan hukum.

Putusan ini juga memperlihatkan pergeseran paradigma dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, dari pendekatan yang menekankan kepastian hukum dan efisiensi administratif menuju pendekatan yang menekankan keadilan sosial dan perlindungan hak asasi manusia. Mahkamah Konstitusi melalui putusan ini menunjukkan bahwa kepastian hukum bukanlah tujuan akhir dari hukum, melainkan instrumen untuk mewujudkan keadilan substantif. Dengan demikian, hukum tidak hanya dilihat sebagai aturan tertulis yang kaku, tetapi juga sebagai sarana untuk melindungi martabat manusia dan kesejahteraan sosial.

Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 memiliki

¹⁴ Hernando Santoso et al., "Konsep Constitutional Injury Sebagai Syarat Pengajuan Permohonan Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar," *VETERAN SOCIETY JOURNAL* 5, no. 1 (May

31, 2025): 33–52, <https://doi.org/10.33005/vsj.v5i1.182>.

¹⁵ Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025.

implikasi praktis yang luas bagi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan bergesernya titik awal perhitungan daluwarsa menjadi sejak gagalnya mediasi atau konsiliasi, pekerja memiliki ruang waktu yang lebih proporsional untuk mempersiapkan gugatan, mencari bantuan hukum, dan mengumpulkan bukti. Perubahan ini memperluas akses terhadap keadilan (*access to justice*) dan mencegah pengusaha memanfaatkan batas waktu gugatan sebagai celah impunitas. Di sisi lain, pengusaha tetap memperoleh kepastian hukum karena batas waktu tetap dipertahankan, hanya saja dimulai dari tahap yang lebih adil secara prosedural.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dasar konstitusional, asas keadilan, serta dampak yuridis dan praktis dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 terhadap hukum ketenagakerjaan Indonesia.¹⁶ Penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan bagaimana Mahkamah Konstitusi menerapkan prinsip *living constitution* dalam menafsirkan norma hukum agar tetap adaptif terhadap perubahan sosial.¹⁷ Dengan

demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif terhadap putusan, tetapi juga analitis terhadap implikasi dan relevansi putusan tersebut bagi sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kajian mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan perlindungan hak pekerja telah menjadi perhatian sejumlah peneliti. Mufida et al (2019) mengkaji efektivitas penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dan menemukan bahwa hambatan utama terletak pada minimnya pemahaman pekerja terhadap prosedur hukum serta keterbatasan akses terhadap bantuan hukum.¹⁸ Sementara itu, Sedewo et al (2025) dalam penelitiannya mengenai perlindungan hukum pekerja dalam proses PHK menegaskan perlunya keberpihakan hukum terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan industrial.¹⁹ Lebih lanjut, Sadzali (2022) menganalisis peran Mahkamah Konstitusi dalam menjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan substantif melalui putusan-putusan yang bersifat progresif.²⁰ Penelitian Lawyer dan Gunardi (2023) juga menunjukkan bahwa ketentuan

¹⁶ Mahkamah Konstitusi.

¹⁷ Rizki Rahmat Darmawan and Any Suryani Hamzah, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan Diskriminasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Private Law* 4, no. 1 (February 21, 2024): 184–93, <https://doi.org/10.29303/prlw.v4i1.3924>.

¹⁸ Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, and Reda Prastyo, "EFEKTIVITAS MEDIASI SEBAGAI UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PADA CV. ANUGRAH JAYA KAB. BANGKALAN),"

Competence : Journal of Management Studies 12, no. 2 (February 11, 2019), <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4955>.

¹⁹ Surya Wahyu Sedewo, Andika Wijaya, and Rizki Setyobowo Sangalang, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Pada Masa Perjanjian Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk)," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 5, no. 4 (July 28, 2025): 4746–58, <https://doi.org/10.31004/INNOVATIVE.V5I4.20766>.

²⁰ Ahmad Sadzali, "Peranan Mahkamah Konstitusi Dalam Mewujudkan Demokrasi Substantif Pada

daluwarsa yang kaku dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan cenderung merugikan pekerja karena tidak mempertimbangkan kondisi sosiologis mereka.²¹ Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang lebih bersifat deskriptif dan teoritis, penelitian ini secara khusus menganalisis implikasi konstitusional dan praktis dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 yang mengubah paradigma perhitungan daluwarsa gugatan PHK serta relevansinya dalam mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja.

Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan dan hukum konstitusi, terutama dalam konteks penerapan prinsip keadilan substantif dan perlindungan terhadap kelompok rentan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan, aparat penegak hukum, serikat pekerja, maupun akademisi untuk memahami arah baru hukum ketenagakerjaan pascaputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025.

Dengan demikian, latar belakang penelitian ini berpijak pada realitas sosial

dan hukum bahwa perlindungan terhadap hak pekerja tidak dapat hanya diukur dari kepastian hukum formal, tetapi harus menekankan keadilan yang hidup dan berorientasi pada kemanusiaan. Mahkamah Konstitusi melalui putusannya telah menunjukkan peran strategisnya sebagai penjaga konstitusi (*guardian of the constitution*) dan pelindung hak konstitusional warga negara (*protector of constitutional rights*). Perubahan tafsir yang dilakukan Mahkamah tidak hanya berdampak pada satu norma, melainkan menjadi tonggak penting reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih humanis, inklusif, dan berpihak pada keadilan sosial.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).²² Metode penelitian hukum normatif dipilih karena penelitian ini mengkaji dan menganalisis norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta asas-asas dan doktrin hukum yang berkaitan dengan daluwarsa gugatan pemutusan hubungan kerja.²³ Pendekatan

Pemilu 2024 Melalui Penegakan Hukum Progresif,” *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 2, no. 2 (2022): 193–218, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i2.14948>.

²¹ Brilian Lawyer and Gunardi, “Kadaluwarsa Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan,” *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah*

Indonesia 8, no. 11 (November 17, 2023): 6531–6654, <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i11.14012>.

²² Dr. Jonaedi Efendi and Prof. Dr. Prasetijo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Kedua (KENCANA, 2016).

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Revision Edition (KENCANA, 2021).

perundang-undangan digunakan untuk menganalisis ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) serta kaitannya dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UD NRI 1945). Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum seperti keadilan substantif, kepastian hukum, *living constitution*, dan perlindungan terhadap kelompok rentan dalam konteks hukum ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan bahan hukum yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, yaitu UD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku teks hukum, jurnal ilmiah, artikel akademik, hasil penelitian, dan literatur lain yang memberikan penjelasan atau pemahaman terhadap bahan hukum primer. Adapun bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, ensiklopedia, dan bahan-bahan lain yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan bahan hukum

dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengkaji peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta literatur hukum yang relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan dan disistematisasi berdasarkan relevansinya dengan permasalahan penelitian. Selain itu, penelusuran bahan hukum juga dilakukan melalui basis data hukum daring (*online*), seperti situs resmi Mahkamah Konstitusi, portal peraturan perundang-undangan, dan jurnal-jurnal hukum terakreditasi.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi hukum, khususnya interpretasi sistematis dan interpretasi teleologis. Interpretasi sistematis digunakan untuk memahami ketentuan Pasal 82 UU PPHI dalam kaitannya dengan sistem hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan, termasuk hubungannya dengan UD NRI 1945 dan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Sementara itu, interpretasi teleologis digunakan untuk menggali tujuan dan ratio legis dari ketentuan daluwarsa gugatan PHK serta bagaimana Mahkamah Konstitusi menafsirkan ulang norma tersebut agar sesuai dengan tujuan konstitusional, yaitu perlindungan hak asasi manusia dan keadilan substantif.

Proses analisis dimulai dengan melakukan identifikasi terhadap norma hukum yang menjadi objek kajian, yaitu Pasal

82 UU PPHI sebelum dan sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025. Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam putusan tersebut, termasuk argumentasi konstitusional yang digunakan, prinsip-prinsip hukum yang diterapkan, serta implikasi yuridis dari perubahan tafsir yang dilakukan. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif-analitis dengan memaparkan temuan penelitian secara sistematis, logis, dan koheren untuk menjawab permasalahan penelitian.

Melalui metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dasar konstitusional, prinsip keadilan, serta implikasi yuridis dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 terhadap sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dalam konteks perlindungan hak pekerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pembahasan

Ketimpangan Hubungan Industrial dan Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Hubungan industrial di Indonesia pada dasarnya dibangun atas asas keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.²⁴ Namun, dalam praktiknya, relasi ini sering kali bersifat asimetris karena posisi tawar pekerja jauh lebih lemah dibandingkan

dengan pengusaha, baik dari segi ekonomi, akses terhadap keadilan, maupun pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan. Ketimpangan tersebut menyebabkan banyak pekerja mengalami kesulitan dalam memperjuangkan haknya, terutama ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

Kondisi ini bertentangan dengan prinsip keadilan sosial yang menjadi dasar hukum ketenagakerjaan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.²⁵ Dalam konteks PHK, perlindungan hukum seharusnya tidak hanya mencakup hak pekerja untuk memperoleh kompensasi, tetapi juga hak untuk mengajukan gugatan apabila terjadi pelanggaran prosedural atau substansial dalam pemutusan hubungan kerja tersebut.

Sangat disayangkan, sistem hukum sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 justru menempatkan batas waktu satu tahun sebagai ketentuan absolut yang sering kali menutup akses keadilan bagi pekerja.²⁶ Banyak pekerja yang tidak memahami batas waktu tersebut, bahkan tidak mampu mengakses bantuan hukum untuk mengajukan gugatan tepat waktu. Dengan demikian, daluwarsa menjadi

²⁴ Asikin and Adha, *Hukum Ketenagakerjaan Dari Hukum Perburuahan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*.

²⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945, Pasal 27 Ayat 2 dan 28D ayat 2.

²⁶ Pemerintahan Republik Indonesia, UU No. 2 Tahun 2004.

alat formalitas yang secara tidak langsung memperkuat posisi dominan pengusaha.

Dalam kerangka keadilan substantif, perlindungan hukum terhadap pekerja tidak boleh hanya didasarkan pada asas kepastian hukum, tetapi juga harus memperhatikan kondisi sosial-ekonomi para pihak. Seperti dikemukakan oleh Jimly Asshiddiqie, hukum yang baik bukanlah hukum yang kaku dan netral secara formal, melainkan hukum yang hidup dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat (*living constitution*).²⁷ Oleh karena itu, pendekatan Mahkamah Konstitusi yang menafsirkan ulang Pasal 82 UU PPHI menjadi langkah progresif untuk menjembatani ketimpangan struktural antara pekerja dan pengusaha.

Tafsir Konstitusional terhadap Pasal 82 UU PPHI dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 menjadi titik balik penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia karena mengubah makna daluwarsa gugatan PHK yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).²⁷ Sebelum putusan ini, jangka waktu satu tahun dihitung sejak diterimanya surat keputusan atau

pemberitahuan PHK dari pengusaha kepada pekerja. Dalam praktiknya, hal ini menimbulkan ketidakadilan karena banyak pekerja yang baru menyadari haknya setelah melalui proses bipartit atau mediasi yang memakan waktu panjang.

Mahkamah menilai bahwa norma tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 mengenai hak atas kepastian hukum yang adil serta Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 mengenai hak atas perlakuan khusus bagi kelompok rentan. Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah harus memperoleh perlindungan afirmatif (*affirmative protection*) dari negara untuk menjamin kesetaraan di hadapan hukum.²⁸ Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi menafsirkan ulang norma tersebut dengan menetapkan bahwa tenggang waktu satu tahun dihitung sejak tidak tercapainya kesepakatan mediasi atau konsiliasi, bukan sejak pemberitahuan PHK.

Perubahan tafsir ini menandai pergeseran paradigma hukum dari kepastian formal menuju keadilan substantif. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa hukum tidak boleh berhenti pada teks peraturan, tetapi harus diinterpretasikan dengan mempertimbangkan nilai-nilai keadilan sosial dan realitas hubungan kerja yang timpang. Dengan kata lain, Mahkamah menghidupkan kembali nilai

²⁷ Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025.

²⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat 2 dan 28D ayat 2.

keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan melalui pendekatan konstitusional yang progresif.

Selain itu, Mahkamah dalam putusannya juga menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus bersifat adaptif terhadap perubahan sosial dan ekonomi masyarakat. Pandangan ini selaras dengan prinsip *living constitution*, di mana konstitusi dianggap sebagai dokumen yang hidup dan berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman. Dengan pendekatan tersebut, Mahkamah Konstitusi tidak hanya menegakkan hukum secara tekstual, tetapi juga menegakkan nilai-nilai keadilan konstitusional yang hidup di masyarakat.

Prinsip Keadilan Substantif dan Affirmative Action bagi Pekerja

Salah satu aspek paling penting dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 adalah penerapan prinsip keadilan substantif dalam menilai keabsahan norma daluwarsa gugatan PHK. Mahkamah Konstitusi menyadari bahwa hubungan industrial tidak dapat diperlakukan secara formal dan setara tanpa memperhatikan kondisi faktual para pihak.²⁹ Dalam praktiknya, pekerja sering kali tidak memiliki kemampuan finansial, waktu, maupun pengetahuan hukum yang memadai untuk segera mengajukan gugatan.

Konsep keadilan substantif (*substantive*

justice) mengharuskan adanya perlakuan yang berbeda bagi pihak yang berada pada posisi lemah agar tercapai hasil yang adil. Dalam konteks ini, Mahkamah menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang berhak memperoleh perlindungan afirmatif (*affirmative action*) dari negara. Perlindungan afirmatif merupakan bentuk keberpihakan negara terhadap kelompok rentan agar mereka memiliki kesempatan yang setara dalam memperoleh keadilan hukum.

Dalam pertimbangannya, Mahkamah juga menegaskan bahwa kepastian hukum tidak boleh dipahami secara sempit. Kepastian hukum yang dijamin oleh konstitusi adalah kepastian yang berkeadilan, bukan kepastian yang kaku. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Philipus M. Hadjon yang menyatakan bahwa perlindungan hukum harus diberikan berdasarkan prinsip keadilan dan kemanfaatan, bukan sekadar kepastian formal semata.³⁰

Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 tidak hanya memberikan interpretasi baru terhadap norma daluwarsa, tetapi juga memperkuat fondasi negara hukum yang berorientasi pada perlindungan hak asasi manusia. Negara tidak boleh bersikap netral dalam situasi ketimpangan, melainkan harus aktif melindungi pihak yang lemah agar

²⁹ Santoso et al., "Konsep Constitutional Injury Sebagai Syarat Pengajuan Permohonan Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang - Undang Dasar."

³⁰ Philipus M Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, 10th ed. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008).

tercipta keadilan substantif dalam hubungan industrial.

Implikasi Yuridis dan Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Pascaputusan MK

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 memberikan dampak yang signifikan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dari aspek yuridis, putusan ini bersifat mengikat secara umum (*erga omnes*), artinya berlaku bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, baik pekerja maupun pengusaha. Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) berkewajiban menyesuaikan ketentuan Pasal 82 UU PPHI agar selaras dengan makna baru hasil tafsir Mahkamah Konstitusi.

Implikasi utama dari putusan ini adalah pergeseran paradigma dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, dari pendekatan formalisme menuju pendekatan keadilan sosial. Mahkamah menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus berpihak pada kemanusiaan dan kesejahteraan sosial sesuai dengan amanat Pembukaan UUD NRI 1945. Oleh karena itu, sistem hukum ke depan perlu menempatkan akses keadilan sebagai prioritas, termasuk melalui penguatan peran serikat pekerja dan lembaga bantuan hukum dalam mendampingi pekerja.³¹

Namun demikian, pelaksanaan putusan ini masih menghadapi sejumlah hambatan,

seperti belum adanya revisi undang-undang secara eksplisit, kurangnya sosialisasi putusan kepada masyarakat pekerja, dan ketidaksamaan interpretasi di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah strategis dari pemerintah dan lembaga peradilan untuk melakukan pembaruan hukum secara sistematis agar tafsir baru tersebut dapat diimplementasikan secara efektif.

Secara lebih luas, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 menjadi simbol reformasi hukum ketenagakerjaan menuju sistem yang lebih humanis, inklusif, dan adaptif terhadap perkembangan sosial. Melalui putusan ini, Mahkamah memperkuat peran konstitusi sebagai sumber nilai moral dan keadilan substantif yang hidup dalam masyarakat. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan Indonesia diharapkan tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga menghadirkan keadilan yang sejati bagi seluruh pekerja.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan sejumlah studi terdahulu yang telah mengidentifikasi permasalahan serupa dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Penelitian Mufida et al (2019) yang menemukan hambatan utama dalam penyelesaian perselisihan PHK, yaitu minimnya pemahaman pekerja terhadap prosedur hukum dan keterbatasan akses

³¹ Darmawan and Hamzah, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan

Diskriminasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

bantuan hukum, sejalan dengan argumentasi Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025.³² Putusan ini secara konkret merespons permasalahan tersebut dengan menggeser titik awal perhitungan daluwarsa, sehingga memberikan ruang waktu yang lebih proporsional bagi pekerja untuk memahami dan mengakses mekanisme hukum yang tersedia.

Selain itu, pandangan Sedewo et al (2025) mengenai perlunya keberpihakan hukum terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan industrial juga terkonfirmasi dalam putusan ini.³³ Mahkamah Konstitusi secara eksplisit menerapkan prinsip *affirmative action* untuk memastikan kesetaraan substantif antara pekerja dan pengusaha, yang menunjukkan orientasi hukum ketenagakerjaan yang tidak lagi bersifat netral-formalistik, melainkan berpihak pada keadilan sosial. Hal ini juga mendukung argumentasi Sadzali (2022) yang menegaskan peran strategis Mahkamah Konstitusi dalam menjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan substantif melalui putusan-putusan yang bersifat progresif.³⁴ Lebih lanjut, temuan Lawyer dan Gunardi (2023) mengenai problematika daluwarsa gugatan yang kaku

dan merugikan pekerja secara sosiologis, kini menemukan solusi yuridis melalui putusan ini.³⁵ Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan-temuan studi sebelumnya, tetapi juga memberikan kontribusi baru berupa analisis komprehensif terhadap perubahan paradigma hukum ketenagakerjaan pascaputusan Mahkamah Konstitusi yang menjadikan keadilan substantif sebagai orientasi utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kesimpulan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 merupakan tonggak penting dalam evolusi hukum ketenagakerjaan Indonesia yang menandai pergeseran paradigma dari pendekatan formalisme hukum menuju orientasi keadilan substantif. Melalui perubahan tafsir terhadap Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mahkamah Konstitusi menetapkan bahwa tenggang waktu daluwarsa gugatan pemutusan hubungan kerja dihitung sejak gagalnya mediasi atau konsiliasi, bukan sejak pemberitahuan pemutusan hubungan kerja. Perubahan ini didasarkan pada

³² Mufida, Damayanti, and Prastyo, "EFEKTIVITAS MEDIASI SEBAGAI UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PADA CV. ANUGRAH JAYA KAB. BANGKALAN)."

³³ Sedewo, Wijaya, and Sangalang, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Pada Masa Perjanjian Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan

Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk)."

³⁴ Sadzali, "Peranan Mahkamah Konstitusi Dalam Mewujudkan Demokrasi Substantif Pada Pemilu 2024 Melalui Penegakan Hukum Progresif."

³⁵ Lawyer and Gunardi, "Kadaluwarsa Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan."

pertimbangan konstitusional bahwa ketentuan sebelumnya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 karena menutup akses keadilan bagi pekerja sebagai kelompok rentan dalam struktur hubungan industrial. Dengan demikian, putusan ini tidak hanya membenahi aspek prosedural, tetapi juga memperkuat fungsi konstitusi sebagai pelindung hak asasi manusia dan keadilan sosial.

Penerapan prinsip *living constitution* dan *affirmative action* dalam putusan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi memahami hukum sebagai instrumen yang harus adaptif terhadap realitas sosial dan ketimpangan struktural dalam masyarakat. Mahkamah berhasil menyeimbangkan dua asas fundamental dalam sistem hukum, yaitu kepastian hukum dan keadilan substantif, dengan menegaskan bahwa kepastian hukum yang dijamin konstitusi adalah kepastian yang berkeadilan, bukan sekadar kepastian formal yang kaku. Putusan ini juga memperluas akses terhadap keadilan (*access to justice*) bagi pekerja dengan memberikan ruang waktu yang lebih proporsional untuk mempersiapkan gugatan, mencari bantuan hukum, dan mengumpulkan bukti, sekaligus mencegah pengusaha memanfaatkan ketentuan daluwarsa sebagai celah untuk menghindari tanggung jawab hukum.

Daftar Pustaka

- Asikin, Zainal, and Lalu Hadi Adha. *Hukum Ketenagakerjaan Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Prenada Media Group, 2023.
- Darmawan, Rizki Rahmat, and Any Suryani Hamzah. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan Diskriminasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Private Law* 4, no. 1 (February 21, 2024): 184–93. <https://doi.org/10.29303/prlw.v4i1.3924>.
- Efendi, Dr. Jonaedi, and Prof. Dr. Prasetyo Rijadi. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Kedua. KENCANA, 2016.
- Fauzi, Resti, Muhamad Rizal, and Sari Usih Natari. "Penerapan Hubungan Industrial Pancasila Pada Perusahaan Untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi." *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 1, no. 3 (2023): 355–62. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i3.365>.
- Hadjon, Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. 10th ed. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Hasibuan, Rahma Fitri Amelia, Muhammad Abdillah, Nadilah Andini, Fitria Mukhtar Siregar, and Annisa Putri Andini Tanjung. "Kontrak Kerja vs Kontrak Platform: Perbandingan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Era Ekonomi Digital." *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 3 (June 11, 2025): 75–85. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i3.941>.
- Lawyer, Brilian, and Gunardi. "Kadaluwarsa Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 8, no. 11 (November 17, 2023): 6531–6654. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i11.14012>.
- Mahkamah Konstitusi. Putusan Nomor

- 132/PUU-XXIII/2025 (2025).
- . Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 (2023).
- Mantili, Rai. “KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE).” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (September 30, 2021): 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Revision Edition. KENCANA, 2021.
- Maziza, Charicia Nanda, and Sinarianda Kurnia Hartantien. “BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA.” *Jurnal Hukum Dan Keadilan* 11, no. 1 (December 16, 2022): 35–44. <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/view/119>.
- Mufida, Ana Sokhifatul, Meike Rizki Damayanti, and Reda Prastyo. “EFEKTIVITAS MEDIASI SEBAGAI UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PADA CV. ANUGRAH JAYA KAB. BANGKALAN).” *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2 (February 11, 2019). <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4955>.
- Pemerintahan Republik Indonesia. UU No. 2 Tahun 2004, Sekretariat Negara § (2004). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40452/uu-no-2-tahun-2004>.
- Ramadhan, Muhammad Hafi Rahmanu, and Noor Hafidah. “Penerapan Asas Keadilan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia.” *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 2024.
- Sadzali, Ahmad. “Peranan Mahkamah Konstitusi Dalam Mewujudkan Demokrasi Substantif Pada Pemilu 2024 Melalui Penegakan Hukum Progresif.” *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 2, no. 2 (2022): 193–218. <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i2.14948>.
- Santoso, Hernando, Sabrina Maharani Syahpandang, Divia Nur Alan Nur, Raddine Nur Halizah Rihhadatul Aisy, Nafisatul Aini, and Faisal Alfarizi. “Konsep Constitutional Injury Sebagai Syarat Pengajuan Permohonan Pengujian Undang- Undang Terhadap Undang - Undang Dasar.” *VETERAN SOCIETY JOURNAL* 5, no. 1 (May 31, 2025): 33–52. <https://doi.org/10.33005/vsj.v5i1.182>.
- Sedewo, Surya Wahyu, Andika Wijaya, and Rizki Setyobowo Sangalang. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Pada Masa Perjanjian Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk).” *Innovative: Journal Of Social Science Research* 5, no. 4 (July 28, 2025): 4746–58. <https://doi.org/10.31004/INNOVATIVE.V5I4.20766>.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (1945).
- Wahyuono, Khrisnu, Edi Wahjuningati, and Jamil Jamil. “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. LANGGENG MAKMUR INDUSTRI Tbk.” *Jurnal Hukum Dan Keadilan* 13, no. 2 (December 23, 2024): 1–9. <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/view/281>.