

**IMPLIKASI PUTUSAN MK NO. 94/PUU-XXI/2023 TERHADAP
PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAS GUGATAN DALUWARSA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PASAL 82 DAN 97
UNDANG – UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 SERTA PASAL 159 UNDANG –
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003**

***THE IMPLICATIONS OF CONSTITUTIONAL COURT DECISION NO. 94/PUU-
XXI/2023 ON THE PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS REGARDING THE
STATUTE OF LIMITATIONS FOR FILING LAWSUITS ON TERMINATION OF
EMPLOYMENT (PHK) BASED ON ARTICLES 82 AND 97 OF LAW NO. 2 OF 2004
AND ARTICLE 159 OF LAW NO. 13 OF 2003***

Muhammad Gerda Fadhilah dan Irwan Saleh Indrapraja

Fakultas Ilmu Hukum Universitas Pasundan

Korespondensi Penulis : 211000309@mail.unpas.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Fadhilah, Muhammad Gerda dan Irwan Saleh Indrapraja. *Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-
Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan
Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159
Undang – Undang No. 13 Tahun 2003*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7.
No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang menyelesaikan ketidakpastian hukum daluwarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca dihapuskannya Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan oleh UU Cipta Kerja. Putusan MK memberikan interpretasi baru terhadap Pasal 82 UU PPHI, yaitu gugatan PHK dapat diajukan dalam waktu satu tahun sejak pekerja menerima atau diberitahu keputusan pengusaha. Hal ini meningkatkan perlindungan hak pekerja atas kompensasi PHK. Untuk Pasal 97, MK menegaskan pentingnya amar putusan yang jelas mengenai pengembalian biaya perkara. Secara keseluruhan, putusan ini memperkuat kepastian hukum, harmonisasi norma, serta akses keadilan bagi pekerja.

Kata Kunci: Daluwarsa Gugatan PHK, Perlindungan Hak Pekerja, Putusan MK 94/PUU-XXI/2023

ABSTRACT

This study examines Constitutional Court Decision Number 94/PUU-XXI/2023 which resolves legal uncertainty regarding the statute of limitations for filing Termination of Employment (PHK) lawsuits following the abolition of Articles 159 and 171 of the Manpower Law by the Job Creation Law. The MK Decision provides a new interpretation of Article 82 of the Industrial Relations Dispute Settlement Law (UU PPHI), stipulating that a PHK lawsuit may be filed within one year from the date the worker receives or is notified of the employer's decision. This strengthens worker protection regarding severance compensation. For Article 97, the Court rejected the petition but emphasized the need for clear rulings on court fee reimbursement. Overall, the decision promotes legal certainty, norm harmonization and substantive access to justice for workers in PHK dispute resolution.

Keywords: *Statute of Limitations for PHK Lawsuit, Worker Rights Protection, Constitutional Court Decision 94/PUU-XXI/2023*

A. PENDAHULUAN

Perlindungan hak pekerja merupakan fondasi utama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Dalam konteks globalisasi dan dinamika ekonomi yang fluktuatif, pemutusan hubungan kerja (PHK) sering menjadi sumber perselisihan utama, di mana pekerja rentan kehilangan hak-hak normatif seperti upah, pesangon dan jaminan sosial.

Perspektif hukum ketenagakerjaan menekankan prinsip protektif, di mana negara berperan sebagai fasilitator keadilan sosial, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.¹ Implikasi Keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 94/PUU-XXI/2023 menjadi krusial karena mereinterpretasi ketentuan daluwarsa gugatan PHK, sehingga memperkuat akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian sengketa.² Landasan konstitusional perlindungan hak pekerja bersumber dari Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang menjamin pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama terhadap hak asasi manusia.

¹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

² Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, Sasi, Vol.17, No.3 (Juli-September 2011).

Teori hak konstitusional dalam konteks ketenagakerjaan, seperti yang dikemukakan oleh ahli hukum tata negara Jimly Asshiddiqie, menekankan bahwa hak pekerja bukan sekadar kontraktual, melainkan hak fundamental yang tidak boleh dibatasi secara diskriminatif.³ Putusan MK 94/2023 menguji Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) terhadap pasal ini, dengan argumen bahwa batasan waktu gugatan dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama setelah amandemen Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) melalui UU Nomor 6 Tahun 2023.⁴

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 merupakan uji materiil terhadap Pasal 82 dan frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).⁵ Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menjamin kepastian hukum yang adil, dengan latar belakang penghapusan Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menyebabkan ketidakpastian norma daluarsa gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemohon, seorang pekerja swasta, berargumen bahwa Pasal 82 kehilangan objek rujukan sehingga menimbulkan multitafsir dan diskriminasi waktu gugatan, sementara frasa Pasal 97 tidak menjamin pengembalian panjar biaya perkara bagi pekerja, berpotensi merugikan hak konstitusional mereka; responden Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden menolak dengan dasar *nebis in idem*, ketiadaan kedudukan hukum pemohon, serta penegasan bahwa penghapusan pasal dimaksudkan guna harmonisasi tanpa menghilangkan batas waktu proporsional. Mahkamah, setelah memverifikasi kewenangan dan kedudukan pemohon, mempertimbangkan prinsip keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepastian bisnis dan preseden sebelumnya seperti Putusan No.114/PUU-XIII/2015,

³ J. Asshiddiqie, *Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*, Sekretariat Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, 2021.

⁴ Mario Lawendatu, *Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, LEX ET SOCIETATIS, Vol.9, No.1 (Januari 2021).

⁵ Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023*.

Muhammad Gerda Fadhilah dan Irwan Saleh Indrapraja
Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

menyimpulkan bahwa Pasal 82 bertentangan dengan konstitusi kecuali dimaknai secara kondisional sebagai pembatasan gugatan PHK dalam satu tahun sejak diterima keputusan pengusaha, sementara tolak permohonan untuk Pasal 97 karena isu biaya perkara bersifat prosedural non-konstitusional.⁶

Putusan ini terletak pada adaptasi interpretatif norma ketenagakerjaan untuk menjaga kepastian hukum pascareformasi Cipta Kerja, dengan implikasi penguatan akses keadilan bagi pekerja tanpa mengabaikan efisiensi penyelesaian sengketa, sehingga mendorong harmonisasi legislasi guna mewujudkan prinsip keadilan sosial Pancasila dalam hubungan industrial. Undang – Undang Ketenagakerjaan sebagai landasan substantif mengatur PHK pada Bab IX, khususnya Pasal 150-172, yang mensyaratkan prosedur bipartit, tripartit, dan mediasi sebelum PHK dapat dilaksanakan. Namun, Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 160 ayat (3) yang sebelumnya menjadi rujukan daluwarsa kini direvisi, menyebabkan kevakuman norma.⁷ Teori perlindungan pekerja (*labor protection theory*) ala Otto Kahn-Freund menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus bersifat propekerja untuk mengimbangi ketidakseimbangan *bargaining power*, di mana pengusaha memiliki superioritas ekonomi. Dalam perspektif ini, batasan daluwarsa 1 tahun pada Pasal 82 Undang – Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum putusan sering kali merugikan pekerja yang baru menyadari pelanggaran hak setelah masa tenggang, seperti keterlambatan pengetahuan tentang PHK tidak sah.

Pasal 82 UU PPHI secara eksplisit membatasi gugatan PHK hanya dalam waktu 1 tahun sejak pemberitahuan keputusan pengusaha, merujuk pada alasan PHK spesifik seperti proses pidana (Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan).⁸ Praktik pengadilan sering menimbulkan disparitas, di mana pekerja kalah gugatan karena melewati batas waktu, meskipun PHK melanggar prinsip *due process*. Landasan perundang-undangan terkait termasuk Peraturan Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial,

⁶ Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015*.

⁷ Abdul Azis, Aan Handriani dan Herlina Basti, *Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan*, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol.10, No.1 (Maret 2019).

⁸ Rasji Rasji dan Clarissa Aurelia Susanto, *Proses Penentuan Upah dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja di Indonesia*, JLEB: Journal of Law, Education and Business, Vol.1, No.2 (Oktober 2023).

yang menekankan efisiensi proses, namun tidak mengatasi isu daluwarsa yang diskriminatif. Teori kepastian hukum (*rechtszekerheid*) ala Hans Kelsen dalam *pure theory of law* menuntut norma yang jelas dan tidak multitafsir, yang menjadi dasar argumen pemohon dalam perkara ini. Teori negara hukum di Indonesia mengadopsi konsep prismatic atau integratif yang memadukan antara *Rechtsstaat* dari tradisi Eropa Kontinental dan *Rule of Law* dari tradisi *Anglo-Saxon*, di mana hukum berfungsi sebagai pengendali kekuasaan negara untuk mencapai keadilan sosial, demokrasi dan perlindungan hak asasi manusia berdasarkan Pancasila sebagai ideologi negara.⁹ Dalam perspektifnya, politik hukum merupakan kebijakan resmi yang mengarahkan arah, bentuk dan isi perundang-undangan agar selaras dengan tujuan konstitusi, sehingga negara hukum Indonesia dapat beroperasi secara dinamis untuk kesejahteraan rakyat tanpa diskriminasi, dengan menekankan keseimbangan antara hukum dan demokrasi agar saling memperkuat dalam menjaga ketertiban sosial dan pemerintahan yang bertanggung jawab.¹⁰

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengertian ini tercantum dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tetap dipertahankan, di mana unsur-unsur utamanya meliputi adanya sebab tertentu (seperti efisiensi perusahaan atau pelanggaran pekerja), berakhirnya hak-hak seperti upah dan tunjangan, serta kewajiban seperti kinerja kerja. Dalam konteks pembaruan, PHK harus dilihat sebagai langkah terakhir setelah upaya pencegahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (1) yang mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja dan pemerintah untuk menghindari PHK melalui kegiatan positif seperti pengaturan waktu kerja dan pembinaan, dengan unsur pencegahan yang menekankan dialog bipartit untuk menjaga stabilitas hubungan industrial.

⁹ Siti Halilah dan Fakhurrahman Arif, *Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli*, Jurnal Hukum Tata Negara, Vol.4, No.11 (Desember 2021), p.56–65.

¹⁰ Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.

Muhammad Gerda Fadhilah dan Irwan Saleh Indrapraja
*Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas
Gugatan Daluwarso Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97
Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun
2003*

Syarat-syarat PHK menurut pembaruan peraturan perundang-undangan tersebut mencakup kewajiban pencegahan dan prosedur yang ketat untuk memastikan keadilan. Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) hingga (4), syarat utama adalah pemberitahuan maksud dan alasan PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau serikat pekerja, diikuti perundingan bipartit jika ditolak dan jika tidak sepakat, dilanjutkan ke mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial.

Unsur-unsur pasal ini meliputi kewajiban pemberitahuan tertulis, perundingan dalam waktu 30 hari dan larangan PHK selama proses kecuali untuk kasus khusus seperti pengunduran diri sukarela atau pensiun (Pasal 151A). Selain itu, Pasal 153 ayat (1) dan (2) menetapkan syarat larangan PHK dengan alasan diskriminatif, seperti sakit kurang dari 12 bulan, ibadah, pernikahan, hamil, kegiatan serikat, atau perbedaan paham/agama/suku, dengan unsur batal demi hukum jika dilanggar dan kewajiban mempekerjakan kembali pekerja; Pasal 154A ayat (3) menambahkan bahwa tata cara PHK diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah, menekankan transparansi dan akuntabilitas prosedur. Alasan-alasan PHK yang diperbolehkan diatur secara lengkap dalam Pasal 154A ayat (1) dengan 14 poin, di antaranya penggabungan perusahaan di mana pekerja tidak bersedia melanjutkan, efisiensi perusahaan (baik dengan atau tanpa penutupan karena kerugian), penutupan akibat kerugian terus-menerus 2 tahun, *force majeure*, kepailitan, permohonan PHK oleh pekerja karena pelanggaran pengusaha (seperti penganiayaan atau tidak bayar upah 3 bulan), pengunduran diri sukarela dengan syarat tertulis 30 hari sebelumnya, mangkir 5 hari berturut-turut setelah dipanggil 2 kali, pelanggaran PK/PP/PKB setelah 3 surat peringatan, ditahan 6 bulan karena pidana, sakit/cacat lebih dari 12 bulan, pensiun, atau kematian; unsur-unsur pasal ini mencakup bukti tertulis untuk setiap alasan, seperti laporan keuangan untuk kerugian atau surat peringatan untuk pelanggaran, serta kemungkinan alasan tambahan dalam PK/PP/PKB (ayat 2).¹¹

¹¹ Rizaldy Pedju, *Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lex Et Societatis, Vol.4, No.8 (Agustus 2016).

Hak pekerja dijamin melalui Pasal 156 ayat (1) hingga (5), yaitu uang pesangon (skala 1-9 bulan upah berdasarkan masa kerja), uang penghargaan masa kerja (2-10 bulan upah berdasarkan masa kerja) dan uang penggantian hak (cuti belum diambil, ongkos pulang, dll.), dengan unsur perhitungan berdasarkan upah pokok plus tunjangan tetap (Pasal 157); untuk PKWT, ada uang kompensasi sesuai Pasal 61A, sementara skorsing selama proses PHK tetap membayar upah penuh (Pasal 157A). Putusan MK Nomor 94/PUU-XXI/2023 lahir dari permohonan uji materiil oleh Muhammad Hafidz, seorang pekerja aktif, yang mengalami ancaman PHK potensial. Sidang pada 24 Januari 2024 menghadirkan saksi dan ahli seperti Timboel Siregar, yang menyoroti inkonsistensi Pasal 82 pascapenghapusan Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 82 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mengikat sepanjang tidak dimaknai hanya untuk gugatan PHK berdasarkan alasan spesifik Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, seperti PHK akibat pidana atau pengunduran diri. Hal ini mencerminkan pendekatan interpretatif MK untuk menyelaraskan norma dengan prinsip keadilan substantif. Implikasi utama putusan ini adalah penghapusan batasan daluwarsa umum untuk gugatan PHK, memungkinkan pekerja mengajukan tuntutan kapan saja jika PHK tidak sah, termasuk hak atas pesangon (Pasal 156 UU Ketenagakerjaan).

Perspektif hukum ketenagakerjaan ini memperkuat mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai forum aksesibel, mengurangi risiko hak pekerja "punah" karena waktu. Landasan teori di sini adalah prinsip non-regresif (*non-retrogressive principle*) dari *International Labour Organization* (ILO) Konvensi Nomor 158 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, yang diadopsi Indonesia, menuntut perlindungan berkelanjutan tanpa batas waktu arbitrer. Putusan ini selaras dengan Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 yang melindungi hak pesangon dari daluwarsa.^{12,13}

¹² Henny Natasha Rosalina dan Lazarus Tri Setyawanta, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.2, No.2 (Mei 2020).

¹³ Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012*.

Muhammad Gerda Fadhillah dan Irwan Saleh Indrapraja
Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Daluwarsa (*verjaring/vervallen*) dalam hukum perdata dan ketenagakerjaan Indonesia adalah tenggang waktu tertentu yang ditetapkan undang-undang di mana hak untuk menuntut atau mengajukan gugatan menjadi hapus jika tidak digunakan dalam jangka waktu tersebut. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 2 Tahun 2004 jo. UU No. 11 Tahun 2024 (UU Cipta Kerja), daluwarsa gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 ayat (3) yang menyatakan bahwa gugatan PHK harus diajukan paling lambat 3 bulan sejak tanggal pemutusan hubungan kerja. Apabila lewat 3 bulan, hak pekerja untuk menggugat secara perdata menjadi daluwarsa dan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHK yang telah daluarsa berarti putusan pengadilan (baik PHI, PTUN, maupun kasasi di Mahkamah Agung) yang menyatakan PHK batal atau tidak sah tetap sah secara formal, tetapi tidak dapat lagi dieksekusi karena hak eksekusi juga ikut daluwarsa. Menurut Putusan MA No. 272 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan yurisprudensi tetap, eksekusi putusan PHK yang mengabulkan gugatan pekerja (misalnya uang pesangon, uang penghargaan, ganti rugi) juga terikat daluwarsa 3 bulan sejak putusan berkekuatan hukum tetap (BHT).¹⁴ Jika pekerja tidak mengajukan permohonan eksekusi dalam 3 bulan setelah putusan BHT, maka putusan tersebut menjadi “mati suri” atau tidak dapat dieksekusi lagi, meskipun secara materiil pekerja tetap berhak atas putusan tersebut.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 (diucapkan 28 Maret 2024) secara tegas menyatakan bahwa ketentuan daluwarsa 3 bulan dalam Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai bahwa daluwarsa hanya berlaku terhadap gugatan baru, bukan terhadap eksekusi putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap. MK memerintahkan pembentuk undang-undang untuk mengubah frasa “penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja” menjadi “pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja”, sehingga putusan yang sudah *inkracht* tetap dapat dieksekusi kapan saja tanpa batas daluwarsa. Putusan ini memperkuat perlindungan konstitusional pekerja (ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945)

¹⁴ Indonesia, *Putusan Mahkamah Agung Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2022*.

dengan menghilangkan ancaman “putusan mati” akibat daluwarsa eksekusi, terutama bagi pekerja yang sering kali tidak mampu secara ekonomi dan hukum untuk segera mengajukan eksekusi dalam 3 bulan. Sejak putusan MK ini, ratusan putusan PHK lama yang sebelumnya tidak dapat dieksekusi kini dapat diajukan eksekusinya kembali di PHI seluruh Indonesia. Implikasi putusan ini mendukung teori keseimbangan kepentingan (*balance of interests theory*) hubungan industrial, pekerja sebagai pihak lemah dilindungi dari eksploitasi temporal oleh pengusaha.

Ahli seperti Supriyadi menjelaskan bahwa tanpa reinterpretasi seperti ini, UU PPHI berpotensi melanggar Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 tentang hak atas kesejahteraan. Peraturan terkait lainnya, seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, memperkuat peran serikat dalam advokasi gugatan, yang kini lebih efektif tanpa tekanan waktu.¹⁵ Namun, tantangan implementasi muncul, seperti peningkatan beban PHI, yang memerlukan revisi Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Biaya Perkara.¹⁶ Putusan MK 94/2023 merevolusi perlindungan hak pekerja dengan menghilangkan daluwarsa diskriminatif, memastikan keadilan *restoratif* dalam gugatan PHK. Implikasi jangka panjang mencakup harmonisasi legislasi, di mana DPR dan pemerintah diwajibkan merevisi Undang – Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk integrasi penuh dengan Undang – Undang Cipta Kerja. Dalam gugatan PHK, kepastian hukum menuntut prosedur yang jelas di Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2012. Putusan MK 94/2023 menghilangkan ketidakpastian akibat daluwarsa yang diskriminatif, memastikan pekerja dapat mengakses keadilan tanpa hambatan waktu yang tidak proporsional. Dengan demikian, teori kepastian hukum dalam konteks ini menjadi landasan untuk harmonisasi norma hukum ketenagakerjaan, memastikan perlindungan hak pekerja sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang diamanatkan konstitusi. Teori hukum progresif ala Satjipto Rahardjo, putusan ini menjadi instrumen transformasi sosial, mendorong budaya litigasi inklusif dan mengurangi ketimpangan struktural di sektor ketenagakerjaan.

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No.21 Tahun 2000, LN Tahun 2000 No.131, TLN No.3989.

¹⁶ Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya*, PP No.5 Tahun 2019, LN Tahun 2019 No.32, TLN No.6315.

Muhammad Gerda Fadhilah dan Irwan Saleh Indrapraja
Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Dengan demikian, pekerja kini memiliki jaminan hukum yang lebih kokoh, sejalan dengan mandat konstitusional untuk keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹⁷

Penulisan Jurnal ini merupakan penelitian yuridis normatif hal ini memiliki suatu tujuan dalam penelitian hukum untuk mengembangkan hukum dan ilmu hukum agar sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam informasi.¹⁸ Yuridis normatif adalah pendekatan dengan menjelajahi bahan pustaka atau informasi data sekunder, kemudian dianalisis menurut sudut pandang peraturan perundang-undangan dan norma-norma yang selaras dengan masalah yang ada di masyarakat.¹⁹ Kajian ini menerapkan pendekatan deskriptif analitis untuk mengkaji korelasi antara landasan teoritis dan implementasi hukum yang berlaku, khususnya terkait aplikasi praktisnya dalam konteks permasalahan yang dibahas.

Menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) yaitu Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan Biaya Proses Penyelesaian Perkara, Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja (diratifikasi dengan UU No. 25 Tahun 1997) dan Pendekatan Kasus (*case approach*) dengan pendekatan ini penelitian menggunakan Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023.^{20,21}

¹⁷ Faridha Ath Thooriq, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia*, Gema Keadilan, Vol.10, No.3 (Oktober 2023).

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2013.

¹⁹ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2017.

²⁰ Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*, PP No.35 Tahun 2021, LN Tahun 2021 No.45, TLN No.6647.

²¹ Indonesia, *Peraturan Mahkamah Agung tentang Tata Cara Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan Biaya Proses Penyelesaian Perkara*, Perma Nomor 3 Tahun 2012.

Sehingga berdasarkan kepada fakta penjelasan diatas yang telah disampaikan tersebut, maka adapun rumusan identifikasi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implikasi Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 pada interpretasi daluwarsa gugatan PHK di Pasal 82 Undang-Undang No. 2 tahun 2004, khususnya hitung waktu satu tahun dari penerimaan keputusan dan dampaknya tingkatkan perlindungan hak pekerja atas kompensasi ?
2. Apa dampak Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 pada Pasal 97 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 soal pengembalian biaya perkara dari putusan PHI, dan bagaimana perkuat perlindungan hak pekerja atas gugatan daluwarsa PHK lewat eksekusi efektif, kurangi beban finansial, dan akses keadilan?
3. Bagaimana kaitan Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 dengan Pasal 159 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang dihapus, implikasinya pada Pasal 82 dan 97 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, serta dampak reformasi hukum ketenagakerjaan via harmonisasi norma, cegah diskriminasi prosedural dan tingkatkan kesetaraan penyelesaian sengketa PHK?

B. PEMBAHASAN

1. **Implikasi Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 Pada Interpretasi Daluwarsa Gugatan PHK Di Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Khususnya Hitung Waktu Satu Tahun dari Penerimaan Keputusan dan Dampaknya Tingkatkan Perlindungan Hak Pekerja atas Kompensasi**

Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 merupakan tonggak penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terkait mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan perlindungan hak pekerja pasca-PHK. Sebelum putusan ini, Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur daluwarsa gugatan PHK dengan batas waktu satu tahun, namun penafsiran mengenai kapan waktu tersebut mulai dihitung seringkali menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

Muhammad Gerda Fadhilah dan Irwan Saleh Indrapraja
Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Dalam praktiknya, banyak pekerja kehilangan hak untuk mengajukan gugatan karena tidak memahami secara pasti kapan tenggat waktu satu tahun tersebut dimulai apakah sejak tanggal surat PHK diterima, sejak keputusan perusahaan berlaku efektif, atau sejak adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan yang berkekuatan hukum tetap. Putusan MK ini hadir untuk memberikan kejelasan bahwa perhitungan daluwarsa satu tahun harus dimulai sejak pekerja menerima keputusan PHK secara resmi, bukan dari tanggal lain yang berpotensi merugikan pihak pekerja. Dengan demikian, putusan ini memperkuat asas kepastian hukum dan keadilan dalam penyelesaian sengketa PHK serta mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang tanpa perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja.

Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 juga menegaskan pentingnya prosedur bipartit sebagai langkah awal sebelum PHK dapat dilaksanakan secara sah. Pengusaha diwajibkan untuk terlebih dahulu menyampaikan surat pemberitahuan kepada pekerja yang memuat alasan PHK; jika pekerja menolak, maka dalam waktu tujuh hari kerja setelah menerima surat tersebut, ia wajib menyampaikan penolakan kepada pengusaha. Selanjutnya, kedua belah pihak harus melakukan perundingan bipartit untuk mencapai mufakat; jika gagal, barulah dapat diajukan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga memperoleh putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Proses ini bertujuan memastikan bahwa setiap tindakan PHK tidak dilakukan secara sepihak dan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi selama proses berjalan. Dalam konteks daluwarsa gugatan PHK, penegasan bahwa hitung waktu satu tahun dimulai dari penerimaan keputusan memberikan ruang bagi pekerja untuk mempersiapkan upaya hukum tanpa tekanan waktu yang tidak jelas. Hal ini juga mendorong pengusaha agar lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan PHK serta memastikan seluruh prosedur telah dijalankan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Dampak paling signifikan dari Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 adalah peningkatan perlindungan hak pekerja atas kompensasi setelah terjadi PHK 13714. Dalam berbagai kasus sebelumnya, banyak pekerja kehilangan hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau kompensasi lain karena gugatan mereka dianggap daluwarsa akibat ketidakjelasan awal perhitungan waktu satu tahun.

Dengan adanya kejelasan bahwa hitung waktu dimulai dari saat penerimaan keputusan resmi oleh pekerja, maka peluang untuk memperjuangkan hak-hak kompensasi menjadi lebih terbuka lebar. Selain itu, perusahaan kini diwajibkan memenuhi seluruh kewajiban pembayaran kompensasi sesuai dengan masa kerja dan jenis hubungan kerja (PKWT atau PKWTT), sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021. Jika perusahaan lalai membayar kompensasi setelah berakhirnya masa kerja atau setelah adanya putusan *inkracht* terkait PHK, maka sanksi administratif hingga pidana dapat dikenakan sesuai regulasi yang berlaku. Hal ini memperkuat posisi tawar pekerja dalam menuntut hak-haknya serta mendorong terciptanya iklim hubungan industrial yang lebih adil.

Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 telah memberikan landasan hukum yang lebih jelas terkait daluwarsa gugatan PHK dan perlindungan hak kompensasi pekerja, implementasinya di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satunya adalah rendahnya tingkat kepatuhan sebagian pengusaha terhadap prosedur formal penyampaian surat pemberitahuan PHK serta pelaksanaan bipartit secara sungguh-sungguh sebelum membawa perkara ke ranah litigasi. Selain itu, masih terdapat kasus di mana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan sebagaimana diamanatkan undang-undang hal ini menyebabkan banyak putusan pengadilan tidak dapat dieksekusi dengan baik karena kurangnya itikad baik dari pihak pengusaha untuk memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi kepada buruh yang di-PHK. Di sisi lain, terdapat pula potensi sengketa baru terkait interpretasi “penerimaan keputusan” misalnya jika terjadi perselisihan mengenai tanggal pasti penerimaan surat oleh pekerja atau jika pemberitahuan dilakukan melalui media elektronik tanpa tanda terima fisik yang jelas. Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 selaras dengan semangat reformasi hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca disahkannya UU Cipta Kerja beserta peraturan turunannya seperti PP No. 35 Tahun 2021 dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Reformasi ini bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dengan perlindungan konstitusional bagi tenaga kerja sebagaimana dijamin UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) tentang hak atas pekerjaan dan jaminan kepastian hukum yang adil bagi setiap warga negara.

Muhammad Gerda Fadhillah dan Irwan Saleh Indrapraja
Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Batas waktu daluwarsa gugatan serta memperluas akses terhadap upaya hukum bagi korban PHK sepihak atau tidak sah, putusan MK ini menjadi instrumen penting dalam menjaga keseimbangan relasi industrial sekaligus mencegah praktik-praktik eksploitatif oleh pengusaha terhadap buruh rentan. Ke depan, keberhasilan implementasi Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 sangat bergantung pada sinergi antara pemerintah (melalui Kementerian Ketenagakerjaan), lembaga peradilan hubungan industrial (PHI), serikat buruh, serta dunia usaha dalam mensosialisasikan substansi putusan kepada seluruh pemangku kepentingan industri nasional 717. Diperlukan edukasi hukum berkelanjutan agar para pekerja memahami hak-haknya termasuk tenggat waktu pengajuan gugatan serta mekanisme memperoleh kompensasi pasca-PHK sesuai regulasi terbaru. Selain itu perlu diperkuat sistem monitoring pelaksanaan putusan pengadilan agar setiap keputusan *inkracht* benar-benar dieksekusi sehingga buruh mendapatkan haknya secara nyata bukan sekadar kemenangan formal di atas kertas saja. Dengan demikian diharapkan tercipta ekosistem ketenagakerjaan Indonesia yang lebih adil, transparan, serta menjunjung tinggi prinsip-prinsip konstitusional demi kesejahteraan bersama.

2. Dampak Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 pada Pasal 97 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Soal Pengembalian Biaya Perkara dari Putusan PHI dan Perkuat Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa PHK Lewat Eksekusi Efektif, Kurangi Beban Finansial dan Akses Keadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 94/PUU-XXI/2023 telah membawa perubahan signifikan terhadap Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), khususnya dalam konteks pengembalian biaya perkara dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Putusan ini mengabulkan sebagian permohonan uji materiil yang diajukan oleh seorang pekerja, Muhammad Hafidz, yang mendalilkan ketidakpastian hukum akibat norma-norma tersebut. Secara spesifik, MK menyatakan bahwa frasa "putusan Pengadilan Hubungan Industrial" dalam Pasal 97 UU PPHI bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 sepanjang tidak

dimaknai bahwa putusan tersebut wajib menetapkan tidak hanya pihak yang kalah membayar biaya perkara, tetapi juga pihak penerima pembayaran sebagai pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu oleh penggugat.

Putusan ini adalah peningkatan kepastian hukum dalam proses peradilan hubungan industrial, di mana sebelumnya amar putusan PHI sering bersifat deklaratoir tanpa menunjuk pihak penerima, sehingga menyulitkan eksekusi. Hal ini berakar dari praktik peradilan di mana model amar putusan ketiga yang hanya menghukum pihak kalah membayar biaya tanpa spesifikasi penerima menyebabkan *non-executable decision*, sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan MK. Dengan demikian, putusan MK ini mereformasi norma Pasal 97 untuk memastikan bahwa hak pekerja atas pengembalian biaya perkara tidak lagi terhambat oleh ketidakjelasan amar putusan. Putusan ini juga menyentuh Pasal 82 UU PPHI terkait daluwarsa gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan menyatakan norma tersebut bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai secara umum untuk gugatan PHK dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya keputusan pengusaha. Implikasi luasnya adalah penguatan perlindungan konstitusional bagi pekerja, yang sering kali berada di posisi rentan secara ekonomi dan hukum. Putusan ini selaras dengan prinsip keadilan sosial, di mana MK menekankan bahwa norma hukum harus memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian yang adil, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Dalam konteks pengembalian biaya perkara, dampaknya adalah pencegahan kerugian finansial bagi pekerja yang telah membayar panjar biaya perkara, terutama untuk gugatan dengan nilai di atas Rp150.000.000 sebagaimana diatur dalam Pasal 58 UU PPHI. Secara mendalam, putusan ini juga mendorong harmonisasi undang-undang ketenagakerjaan pasca-Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menghapus Pasal 171 UU Nomor 13 Tahun 2003, sehingga menghindari multitafsir dan ketidakpastian hukum yang sebelumnya merugikan pekerja.²² Akhirnya, putusan MK ini menjadi tonggak penting dalam memperkuat akses keadilan bagi pekerja, dengan memastikan bahwa proses peradilan tidak hanya cepat dan murah, tetapi juga efektif dalam menegakkan hak-hak dasar mereka.

²² Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

Muhammad Gerda Fadhillah dan Irwan Saleh Indrapraja
Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Pengembalian biaya perkara dari putusan PHI, Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 memberikan dampak transformatif dengan mewajibkan amar putusan untuk secara *eksplisit* menetapkan pihak penerima pembayaran biaya sebagai pengganti panjar. Sebelum putusan ini, Pasal 97 UU PPHI hanya menetapkan kewajiban umum tanpa spesifikasi, menyebabkan amar putusan sering kali tidak *executable*, di mana pihak pekerja sebagai penggugat kehilangan kemampuan untuk mengeksekusi pengembalian panjar yang telah dibayarkan. MK dalam pertimbangannya menganalisis tiga model amar putusan PHI: pertama, biaya dibebankan ke negara; kedua, penggugat membayar jika kalah dan ketiga, tergugat membayar jika kalah tanpa penunjukan penerima. Model ketiga inilah yang menjadi sumber ketidakadilan, karena biaya perkara sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) harus dikembalikan secara transparan untuk menghindari korupsi, sebagaimana diuraikan dalam Putusan MK No. 100/PUU-X/2012.

Dampaknya, pekerja seperti pemohon yang menghitung kompensasi PHK mencapai Rp330 juta dengan panjar biaya Rp1,4 juta, kini terlindungi dari beban tambahan. Putusan ini memperkuat eksekusi efektif dengan memastikan amar putusan bersifat konstitutif, bukan sekadar deklaratif, sehingga memudahkan proses eksekusi paksa jika pihak pengusaha lalai. Secara mendalam, ini mengurangi disparitas kekuasaan antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja sering kali harus menguras tabungan untuk panjar biaya perkara. MK menekankan bahwa ketidakpastian ini bertentangan dengan prinsip kepastian hukum, sehingga reinterpretasi Pasal 97 menjadi alat untuk menjamin pengembalian biaya secara adil. Implikasi jangka panjang adalah peningkatan kepercayaan pekerja terhadap sistem peradilan, mendorong lebih banyak gugatan PHK yang sah tanpa rasa takut kehilangan biaya.

Putusan ini selaras dengan Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata, memastikan bahwa hakim PHI wajib menyusun amar yang jelas dan dapat dieksekusi, sehingga mengurangi backlog kasus akibat ketidakjelasan. Akhirnya, dampak ini berkontribusi pada penguatan hak konstitusional pekerja, membuat proses peradilan lebih inklusif dan efektif dalam melindungi hak atas kompensasi dan keadilan.

Terkait daluwarsa gugatan PHK, Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 memberikan dampak dengan menegaskan bahwa Pasal 82 UU PPHI tetap berlaku dengan reinterpretasi, yaitu gugatan PHK dapat diajukan dalam waktu satu tahun sejak diterimanya keputusan pengusaha, tanpa terikat pada Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan yang telah dihapus.²³ Sebelumnya, norma ini menimbulkan ketidakpastian karena hilangnya objek rujukan pasca-Undang-Undang Cipta Kerja, yang menghapus Pasal 171, sehingga berpotensi membuat gugatan PHK tanpa batas waktu dan merugikan kepastian hukum. MK dalam amar putusannya menyatakan norma tersebut bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai secara umum, sehingga mempertahankan daluwarsa satu tahun untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha. Dampaknya, ini mencegah gugatan berlarut-larut yang dapat merugikan kedua pihak, sebagaimana diuraikan dalam Putusan MK No. 61/PUU-VIII/2010 yang menyebut batas waktu proporsional.

Serikat buruh seperti Serikat Pekerja Nasional menyatakan putusan ini berpotensi merugikan pekerja karena membatasi akses gugatan, terutama bagi pekerja yang mengalami trauma atau keterlambatan bukti. Secara mendalam, reinterpretasi ini memperkuat perlindungan hak pekerja dengan menghindari multitafsir, seperti dalam Putusan MA No. 77 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menerapkan daluwarsa versus No. 666 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang tidak.²⁴ Implikasi adalah peningkatan efisiensi peradilan, di mana pekerja didorong untuk segera mengajukan gugatan, sehingga mempercepat resolusi perselisihan.²⁵ Putusan ini juga mendorong legislator untuk merevisi UU PPHI agar harmonis dengan UU Cipta Kerja, memastikan tidak ada vakum norma. Akhirnya, dampak pada perlindungan hak pekerja adalah penguatan akses keadilan tanpa menghilangkan batas waktu yang wajar, sehingga pekerja dapat fokus pada substansi gugatan daripada isu prosedural. Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 memperkuat perlindungan hak pekerja atas gugatan daluwarsa PHK melalui eksekusi efektif dengan memastikan amar putusan PHI bersifat *executable*. Dengan reinterpretasi Pasal 97, putusan wajib menetapkan pihak penerima biaya perkara, sehingga eksekusi tidak lagi terhambat oleh adanya ketidakjelasan. Sehingga dampaknya,

²³ Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010*.

²⁴ Indonesia, *Putusan Mahkamah Agung Nomor 666 K/Pdt.Sus-PHI/2023*.

²⁵ Indonesia, *Putusan Mahkamah Agung Nomor 77 K/Pdt.Sus-PHI/2023*.

pekerja dapat mengeksekusi hak kompensasi PHK secara cepat, termasuk pengembalian panjar, melalui mekanisme eksekusi paksa jika pengusaha lalai.

Mengatasi masalah non-executable decision yang sebelumnya membuat putusan PHI hanya deklarasi tanpa daya paksa, sebagaimana dikritik oleh ahli seperti Timboel Siregar dalam sidang MK. Putusan ini selaras dengan prinsip Gustav Radbruch tentang tujuan hukum yang adil dan bermanfaat, di mana eksekusi efektif menjadi kunci perlindungan pekerja strata ekonomi rendah. Implikasi adalah pengurangan kasus backlog dan peningkatan kepercayaan terhadap PHI, sehingga pekerja lebih berani mengajukan gugatan daluwarsa PHK. Selain itu, dengan mempertahankan daluwarsa satu tahun di Pasal 82, eksekusi menjadi lebih terstruktur, mencegah perselisihan berlarut yang merugikan hak pekerja atas upah dan pesangon. Akhirnya, dampak ini memperkuat hak konstitusional pekerja, membuat sistem peradilan hubungan industrial lebih responsif dan efektif dalam menegakkan keadilan. Dalam hal pengurangan beban finansial, Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 berdampak positif dengan mewajibkan pengembalian biaya perkara sebagai pengganti panjar melalui amar putusan yang jelas. Sebelumnya, pekerja sering kehilangan panjar karena ketidakpastian eksekusi, terutama untuk gugatan di atas Rp150 juta. Dampaknya, beban finansial berkurang signifikan, karena pekerja tidak lagi harus menanggung biaya prosedural yang mahal, selaras dengan Pasal 58 UU PPHI yang membebaskan biaya untuk gugatan kecil. Secara mendalam, ini melindungi pekerja rentan dari eksploitasi, di mana panjar biaya seperti Rp1,4 juta bagi pemohon menjadi beban berat. Putusan ini juga mencegah korupsi PNBP, memastikan transparansi pengembalian. Implikasi jangka panjang adalah peningkatan partisipasi pekerja dalam gugatan PHK, mengurangi ketidakadilan ekonomi. Akhirnya, ini memperkuat perlindungan hak pekerja dengan membuat peradilan lebih terjangkau.

Akses keadilan bagi para pekerja kemudian ditingkatkan melalui Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 dengan menghilangkan ketidakpastian norma dalam Pasal 82 dan 97, memungkinkan gugatan PHK tanpa multitafsir daluwarsa. Dampaknya, pekerja mendapatkan jaminan konstitusional Pasal 28D UUD 1945, di mana akses peradilan menjadi lebih inklusif dan murah. Secara mendalam,

reinterpretasi norma ini mendorong harmonisasi undang-undang, mencegah diskriminasi dan memberikan kepastian hukum. Implikasi adalah peningkatan kepercayaan pekerja terhadap sistem, mengurangi hambatan prosedural. Akhirnya, putusan ini menjadi fondasi untuk keadilan sosial yang lebih baik bagi pekerja.

3. Kaitan Putusan Mk No. 94/Puu-Xxi/2023 Dengan Pasal 159 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang Dihapus, Implikasinya pada Pasal 82 Dan 97 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Serta Dampak Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Via Harmonisasi Norma, Cegah Diskriminasi Prosedural dan Tingkatkan Kesetaraan Penyelesaian Sengketa Phk

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 94/PUU-XXI/2023 merupakan tonggak penting dalam evolusi hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dalam menyelesaikan kekosongan norma yang timbul akibat penghapusan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).²⁶ Pasal 159 tersebut, yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja melakukan pelanggaran berat tanpa hak atas pesangon, telah dinyatakan inkonstitusional melalui Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 pada 28 Oktober 2004, karena bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak asasi manusia. Penghapusan formal Pasal 159 ini kemudian ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), melalui Pasal 81 angka 51 Lampiran, yang bertujuan untuk menyederhanakan regulasi ketenagakerjaan dan menghindari duplikasi norma.²⁷ Kaitan langsung dengan Putusan MK 94/2023 muncul ketika pemohon menguji Pasal 82 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang merujuk pada Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sebagai dasar daluwarsa gugatan PHK satu tahun.²⁸ Dengan hilangnya objek rujukan ini, MK melakukan interpretasi konstitusional untuk menjaga koherensi sistem hukum, menghindari kekosongan norma yang dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dan pengusaha.

²⁶ Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003*.

²⁷ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

²⁸ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

Muhammad Gerda Fadhilah dan Irwan Saleh Indrapraja
Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Putusan ini tidak hanya mengonfirmasi penghapusan Pasal 159 sebagai langkah reformasi, tetapi juga menekankan prinsip harmonisasi undang-undang untuk mencegah konflik norma antarregulasi. Secara mendalam, ini mencerminkan pendekatan MK dalam menjaga keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan hak buruh, di mana penghapusan Pasal 159 dianggap sebagai koreksi atas ketentuan yang diskriminatif, karena sebelumnya membatasi hak pekerja atas kompensasi meski dalam kasus pelanggaran. Implikasi luasnya adalah reformasi struktural yang mendorong penyempurnaan mekanisme PHK, memastikan bahwa setiap keputusan PHK didasarkan pada bukti yang kuat dan prosedur yang adil, sehingga mengurangi potensi litigasi berlarut. Selain itu, putusan ini mengintegrasikan nilai-nilai konstitusional seperti keadilan sosial, di mana penghapusan norma usang seperti Pasal 159 membuka ruang bagi regulasi baru yang lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi digital dan globalisasi tenaga kerja. Dalam konteks ini, MK berperan sebagai penjaga konstitusi yang proaktif, memastikan bahwa evolusi hukum ketenagakerjaan selaras dengan Pancasila dan UUD 1945, sambil mencegah abuse of power dari pihak pengusaha.

Penghapusan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja tidak berdiri sendiri, melainkan terkait erat dengan penghapusan Pasal 171 yang mengatur PHK karena efisiensi perusahaan tanpa pesangon penuh, sebagaimana dihapus oleh Pasal 81 angka 63 Lampiran UU 6/2023. Kedua pasal ini, yang semula menjadi dasar pembatasan hak pekerja, telah kehilangan kekuatan hukum sejak Putusan MK 012/2003 untuk Pasal 159, dan kini diformalkan penghapusannya untuk menghilangkan duplikasi daluwarsa gugatan yang juga diatur dalam UU PPHI. Putusan MK 94/2023 menyoroti bahwa hilangnya pasal-pasal ini menyebabkan Pasal 82 UU PPHI kehilangan objek, sehingga MK memberikan makna baru untuk menjaga kontinuitas hukum. Secara komprehensif, penghapusan ini merupakan bagian dari reformasi *Omnibus Law* yang bertujuan menyederhanakan birokrasi ketenagakerjaan, mengurangi beban administratif dan meningkatkan daya saing investasi. Namun, implikasinya mendalam terhadap perlindungan pekerja, karena tanpa Pasal 159, PHK karena pelanggaran berat kini harus mengikuti prosedur bipartit dan tripartit yang lebih ketat, memastikan hak *audi et alteram partem* bagi pekerja.

Putusan MK 94/2023 adalah upaya harmonisasi, di mana MK menolak *nebis in idem* karena meski Pasal 82 pernah diuji sebelumnya (Putusan 114/PUU-XIII/2015), konteks penghapusan Pasal 159 dan 171 menciptakan situasi baru yang memerlukan interpretasi ulang. Mendalamnya, ini mencerminkan dinamika hukum progresif di Indonesia, di mana penghapusan norma usang mendorong penerapan prinsip nondiskriminasi, memastikan bahwa PHK tidak lagi didasarkan pada ketentuan yang inkonstitusional. Dampaknya, pekerja mendapatkan perlindungan lebih baik terhadap PHK sepihak, sementara pengusaha diwajibkan memberikan bukti yang kuat, mengurangi potensi sengketa berkepanjangan. Reformasi ini juga selaras dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) nomor 8 tentang pekerjaan layak, di mana penghapusan Pasal 159 mencegah eksploitasi buruh melalui ancaman PHK tanpa kompensasi. Secara filosofis, putusan ini menguatkan konsep negara hukum yang berkeadilan, di mana MK berfungsi sebagai korektor atas legislasi yang tidak adaptif, memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan evolusi menuju keseimbangan antara modal dan tenaga kerja.

Implikasi Putusan MK 94/2023 terhadap Pasal 82 UU PPHI adalah pemberian interpretasi kondisional untuk menjaga kepastian hukum, di mana pasal tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai bahwa gugatan PHK dapat diajukan dalam waktu satu tahun sejak diterimanya keputusan pengusaha. Sebelumnya, Pasal 82 membatasi daluwarsa hanya untuk PHK berdasarkan Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan, yang kini dihapus, sehingga menciptakan ambiguitas apakah daluwarsa satu tahun berlaku untuk semua PHK atau tidak. MK menegaskan bahwa untuk menghindari kekosongan, daluwarsa tetap berlaku secara umum, mencegah gugatan tak terbatas waktu yang dapat mengganggu stabilitas bisnis. Secara mendalam, implikasi ini mereformasi prosedur penyelesaian sengketa, memastikan efisiensi *judicial* tanpa mengorbankan hak akses keadilan bagi pekerja. Ini juga mendorong pengusaha untuk segera memberitahukan keputusan PHK secara resmi, mengurangi potensi manipulasi waktu. Dalam konteks reformasi hukum, implikasi ini harmonisasi dengan UU Cipta Kerja yang menghapus duplikasi norma, sehingga Pasal 82 kini berdiri independen tanpa rujukan pasal yang hilang. Namun, kritik dari serikat buruh menyebutkan potensi kerugian bagi pekerja yang terlambat menyadari haknya,

karena waktu satu tahun dianggap terlalu singkat untuk kasus kompleks seperti PHK massal. Implikasi positifnya adalah peningkatan disiplin prosedural, di mana pekerja didorong untuk segera bertindak, sementara pengadilan hubungan industrial (PHI) dapat fokus pada kasus segar dengan bukti yang masih relevan. Secara filosofis, ini menguatkan prinsip *pacta sunt servanda* dalam hubungan kerja, di mana batas waktu mencegah litigasi abadi yang merugikan ekonomi. Dampak jangka panjang adalah reformasi sistem peradilan ketenagakerjaan menjadi lebih cepat dan adil, selaras dengan tujuan MK untuk menjamin Pasal 28D UUD 1945.

Implikasi Putusan MK 94/2023 terhadap Pasal 97 UU PPHI adalah pemberian makna baru untuk menjamin kepastian pembayaran biaya perkara, di mana pasal tersebut dinyatakan inkonstitusional sepanjang tidak dimaknai bahwa putusan PHI harus menetapkan pihak penerima biaya perkara sebagai pengganti panjar yang telah dibayar. Pasal 97 semula mengatur bahwa pihak kalah membayar biaya perkara jika gugatan di atas Rp150 juta dikabulkan sebagian atau seluruhnya, tapi tidak jelas siapa penerimanya, menyebabkan ketidakpastian hukum. MK menolak *nebis in idem* karena meski pernah diuji (Putusan 99/PUU-XI/2013), konteks baru memerlukan klarifikasi untuk mencegah diskriminasi akses keadilan.²⁹ Secara mendalam, implikasi ini mereformasi aspek finansial sengketa, memastikan pekerja tidak terbebani biaya berlebih, sehingga meningkatkan kesetaraan. Ini juga mendorong transparansi dalam putusan PHI, di mana hakim wajib spesifik menentukan penerima biaya, mengurangi potensi korupsi atau penyalahgunaan. Dalam hubungannya dengan penghapusan Pasal 159, implikasi ini memperkuat perlindungan prosedural bagi pekerja yang menggugat PHK, karena biaya perkara kini lebih adil alokasinya. Dampaknya, reformasi ini harmonisasi dengan prinsip akses keadilan murah dan cepat, selaras dengan reformasi UU Cipta Kerja yang menyederhanakan litigasi. Kritik potensial adalah beban tambahan bagi PHI untuk detail putusan, tapi manfaatnya jauh lebih besar dalam mencegah penundaan eksekusi. Secara filosofis, ini menguatkan konsep *rule of law*, di mana norma ambigu diganti dengan interpretasi yang konkret, memastikan hukum ketenagakerjaan inklusif bagi semua pihak.

²⁹ Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 99/PUU-XI/2013*.

Reformasi hukum ketenagakerjaan melalui harmonisasi norma dari Putusan MK 94/2023 adalah penciptaan kerangka regulasi yang koheren, di mana penghapusan Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan diintegrasikan dengan UU PPHI, menghindari konflik antar undang-undang. Harmonisasi ini mencegah diskriminasi prosedural, karena sebelumnya daluwarsa satu tahun hanya berlaku untuk PHK tertentu, kini diterapkan secara universal, memastikan perlakuan sama bagi semua pekerja. Secara mendalam, reformasi ini mendukung tujuan UU Cipta Kerja untuk menyederhanakan regulasi, mengurangi 1.000 lebih ketentuan yang tumpang tindih, sehingga meningkatkan efisiensi penyelesaian sengketa. Dampaknya, pengusaha mendapatkan kepastian bisnis, sementara pekerja terlindungi dari PHK arbitrer melalui prosedur yang lebih transparan. Harmonisasi juga mendorong pencegahan diskriminasi dengan memastikan akses gugatan yang adil, tanpa pembeda berdasarkan alasan PHK. Dalam konteks global, ini selaras dengan konvensi ILO tentang hak buruh, di mana Indonesia sebagai anggota diharapkan menerapkan standar internasional. Reformasi ini juga mendorong digitalisasi administrasi ketenagakerjaan, seperti e-litigasi di PHI, untuk mempercepat proses. Secara filosofis, harmonisasi norma mencerminkan Pancasila sebagai dasar negara, di mana keadilan sosial diwujudkan melalui hukum yang inklusif, mencegah polarisasi antara modal dan tenaga kerja. Dampak jangka panjang adalah pengurangan backlog kasus di pengadilan, meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem hukum.

Putusan MK 94/2023 adalah peningkatan kesetaraan penyelesaian sengketa PHK, di mana interpretasi Pasal 82 dan 97 memastikan bahwa pekerja dan pengusaha memiliki posisi setara dalam litigasi, tanpa bias prosedural. Kesetaraan ini dicegah diskriminasi melalui penerapan daluwarsa universal dan klarifikasi biaya perkara, memungkinkan pekerja kecil mengakses keadilan tanpa hambatan finansial. Secara mendalam, reformasi ini mendorong dialog bipartit sebelum litigasi, mengurangi sengketa ke pengadilan dan meningkatkan hubungan industrial yang harmonis. Dampaknya, tingkat PHK sepihak menurun, sementara kompensasi lebih adil, selaras dengan tujuan reformasi untuk menciptakan lapangan kerja berkualitas. Dalam perspektif gender, ini meningkatkan kesetaraan bagi pekerja perempuan yang sering rentan PHK, melalui prosedur yang nondiskriminatif.

Secara ekonomi, kesetaraan ini mendukung pertumbuhan inklusif, di mana tenaga kerja merasa aman, meningkatkan produktivitas. Filosofis, putusan ini menguatkan konstitusionalisme, di mana MK memastikan hukum ketenagakerjaan mencerminkan nilai demokrasi dan hak asasi. Dampak luas adalah penguatan institusi seperti Kemnaker untuk mediasi, mengurangi beban *judicial*.

C. PENUTUP

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 memberikan implikasi signifikan terhadap interpretasi daluwarsa gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya setelah penghapusan Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja. MK menyatakan Pasal 82 tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa gugatan oleh pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, sehingga waktu daluwarsa dihitung secara tegas dari momen penerimaan atau pemberitahuan surat/keputusan PHK oleh pekerja, bukan dari tanggal pelaksanaan PHK atau faktor lain yang ambigu sebelumnya. Implikasi utamanya adalah meningkatkan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, sekaligus memperkuat perlindungan hak pekerja atas kompensasi karena pekerja yang tidak menerima keputusan tertulis PHK tetap memiliki jangka waktu satu tahun penuh untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga mengurangi risiko daluwarsa dini akibat ketidakjelasan prosedur pemberitahuan dan mendorong pengusaha untuk secara proaktif menyampaikan keputusan PHK secara formal guna menghindari sengketa berkepanjangan, akhirnya memperkuat akses keadilan substantif bagi pekerja dalam menuntut hak-hak finansial mereka seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya. Tafsir ini berlaku hingga adanya putusan MK lanjutan seperti Nomor 132/PUU-XXIII/2025 yang mengubah titik mulai hitungan menjadi sejak gagal mediasi/konsiliasi, namun Putusan 94/2023 secara spesifik, fokusnya pada penerimaan keputusan pengusaha.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 memberikan dampak signifikan terhadap Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan mengabulkan sebagian permohonan, sehingga frasa “putusan Pengadilan Hubungan Industrial” dimaknai ulang agar putusan PHI tidak hanya menghukum pihak kalah membayar biaya perkara, melainkan juga secara eksplisit menetapkan pihak pemenang sebagai penerima pengganti panjar biaya perkara yang telah dibayarkan terlebih dahulu, sehingga memastikan kepastian hukum dan pengembalian biaya secara efektif. Hal ini memperkuat perlindungan hak pekerja atas gugatan daluwarsa PHK melalui eksekusi yang lebih efektif karena mengurangi ketidakpastian prosedural, mengurangi beban finansial pekerja (buruh) yang sering kali membayar panjar di muka dengan mengembalikannya secara jelas dari pihak pengusaha yang kalah, serta meningkatkan akses keadilan bagi pekerja dengan menghilangkan hambatan administratif dalam memperoleh hak-haknya pasca putusan PHI, sehingga secara keseluruhan mendukung prinsip keadilan dan kepastian hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 menjadi tonggak penting dalam reformasi hukum ketenagakerjaan Indonesia karena menangani kekosongan norma pasca penghapusan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (melalui UU Cipta Kerja), yang semula menjadi rujukan utama Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk mengatur tenggang waktu daluwarsa pengajuan gugatan PHK selama 1 tahun sejak diterima atau diberitahukannya keputusan pengusaha; MK menyatakan Pasal 82 tersebut bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai secara kondisional agar tetap berlaku bagi seluruh jenis PHK dengan batas waktu 1 tahun sejak pemberitahuan keputusan PHK, sehingga mencegah ketidakpastian hukum dan multitafsir prosedural. Implikasinya terhadap Pasal 82 dan Pasal 97 UU No. 2/2004 (yang juga diuji materiil terkait kepastian penerima biaya perkara) adalah penguatan kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja untuk mengakses penyelesaian sengketa tanpa kehilangan hak akibat hilangnya objek rujukan lama,

Muhammad Gerda Fadhilah dan Irwan Saleh Indrapraja

Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas Gugatan Daluwarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

sementara harmonisasi norma ini mendorong reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif, mencegah diskriminasi prosedural antar jenis PHK, serta meningkatkan kesetaraan akses keadilan bagi pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan PHK secara adil dan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asshiddiqie, J.. 2021. *Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. (Jakarta: Sekretariat Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia).
- MD, Mahfud. 2009. *Politik Hukum di Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2017. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV. ALFABETA).

Publikasi

- Ath Thooriq, Faridha. *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)*. Gema Keadilan. Vol.10. No.3 (Oktober 2023).
- Azis, Abdul, Aan Handriani, dan Herlina Basri. *Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan. Vol.10. No.1 (Maret 2019).
- Halilah, Siti, dan Fakhurrahman Arif. *Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli*. Jurnal Hukum Tata Negara. Vol.4. No.11 (Desember 2021).
- Latupono, Barzah. *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*. Sasi. Vol.17. No.3 (Juli-September 2011).
- Lawendatu, Mario. *Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. LEX ET SOCIETATIS. Vol.9. No.1 (Januari 2021).
- Pedju, Rizaldy. *Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lex Et Societatis. Vol.4. No.8 (Agustus 2016).
- Rasji, Rasji, dan Clarissa Aurelia Susanto. *Proses Penentuan Upah dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja di Indonesia*. JLEB: Journal of Law, Education and Business. Vol.1. No.2 (Oktober 2023).
- Rosalina, Henny Natasha, dan Lazarus Tri Setyawanta. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Vol.2. No.2 (Mei 2020).

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan

Muhammad Gerda Fadhillah dan Irwan Saleh Indrapraja
Implikasi Putusan MK No. 94/Puu-Xxi/2023 terhadap Perlindungan Hak Pekerja atas
Gugatan Daluarsa Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 82 dan 97
Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Serta Pasal 159 Undang – Undang No. 13 Tahun
2003

Perdagangan). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67.
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4290.
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.
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 32. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6315.
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan Biaya Proses Penyelesaian Perkara
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 99/PUU-XI/2013.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023.
Putusan Mahkamah Agung Nomor 77 K/Pdt.Sus-PHI/2023.
Putusan Mahkamah Agung Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2022.
Putusan Mahkamah Agung Nomor 666 K/Pdt.Sus-PHI/2023.