

Analisis Yuridis Pembatasan Pengajuan Gugatan Perselisihan Atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh Mahkamah Konstitusi

Fransina Pattiruhu¹, Frengky Ndaomanu², Muhamad Alif³
^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Kristen Artha Wacana, Indonesia
E-mail: fransinglory@gmail.com, frengkyndaomanu@gmail.com

Article History:

Received: 01 Agustus 2026

Revised: 13 Agustus 2026

Accepted: 14 Agustus 2026

Keywords: Mahkamah
Konstitusi, Pembatasan
Pengajuan Gugatan,
Pemutusan Hubungan Kerja

Abstract: *Perselisihan antara pengusaha dan pekerja sering terjadi diantaranya mengenai perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja yang pada akhirnya bermuara pada saling menggugat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang membutuhkan waktu dalam penyelesaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis alasan hakim Mahkamah Konstitusi yang membatasi pengajuan gugatan perselisihan atas pemutusan hubungan kerja menjadi satu tahun dihitung sejak tahapan mediasi/konsiliasi tidak mencapai kesepakatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau doktrinal yang berfokus pada pendekatan Undang-Undang, pendekatan konsep dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan hakim Mahkamah Konstitusi membatasi pengajuan gugatan perselisihan atas pemutusan hubungan kerja menjadi satu tahun dihitung sejak tahapan mediasi/konsiliasi tidak mencapai kesepakatan adalah untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh, Jangka waktu penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut.*

PENDAHULUAN

Merujuk pada ketentuan Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak baik pengusaha dan pekerja di dalam suatu perusahaan. Namun praktiknya tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat berjalan dengan baik, pasti menemukan perselisihan yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja (Chelsea.,2022). Hal ini tidak dapat dipungkiri antara pekerja dengan pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda. Tujuan dari pekerja bekerja yaitu mendapatkan upah dan kesejahteraan untuk meningkatkan kualitas hidup diri dan keluarganya untuk meningkatkan kesejahteraan dan mempertahankan pekerjaannya, apabila terputusnya hubungan kerja maka terhenti pula upah dan kesejahteraan yang akan mengakibatkan

keberlangsungan hidup diri pekerja dan keluarganya (Mohamad dkk.,2020)

Ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Selanjutnya ketentuan Pasal 159 menyebutkan bahwa: "Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 171 menyebutkan bahwa: Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya. Dari ketentuan tersebut terlihat bahwa kedaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum. Kedaluwarsa penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum adalah adanya ketentuan mengenai batas waktu pengajuan upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa dalam suatu proses pengadilan yang biasanya dihitung sejak pemberitahuan amar putusan.

Praktik banyak perusahaan tidak kooperatif: menunda jadwal pertemuan, tidak merespons undangan bipartit, atau tidak membuat risalah perundingan. Padahal, tanpa adanya risalah bipartit, pekerja tidak bisa mendaftarkan sengketa ke Dinas Tenaga Kerja untuk mediasi. Situasi ini sering kali menghabiskan waktu berbulan-bulan hanya di tahap awal. Proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja juga tidak singkat. Setelah bipartit gagal, pekerja/buruh baru bisa mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja. Proses mediasi membutuhkan pemanggilan para pihak, pemeriksaan dokumen dan akhirnya keluarnya anjuran tertulis mediator. Praktiknya, tidak jarang proses ini memakan waktu 3–6 bulan bahkan lebih, apalagi bila perusahaan mangkir dari pemanggilan mediator. Akibatnya pekerja/buruh kehilangan waktu yang signifikan. Dengan adanya kewajiban prosedural dan praktik penundaan oleh pengusaha, pekerja/buruh seringkali sudah kehilangan sebagian besar dari jangka waktu 1 (satu) tahun daluwarsa sebelum gugatan bisa diajukan. Hal ini membuat hak pekerja secara substantif terancam hilang bukan karena kelalaian pekerja, melainkan karena hambatan prosedural dan taktik penundaan perusahaan.

Hal inilah yang dialami pemohon sebagai pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tidak dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja karena melebihi tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja yaitu 30 Oktober 2023, maka Pemohon berpotensi kehilangan hak-haknya untuk mendapatkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan/atau uang pisah yang telah dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah. Membatasi hak menggugat hanya 1 (satu) tahun tanpa memperhitungkan panjangnya prosedur pra-litigasi justru menguntungkan pengusaha yang tidak kooperatif. Hal ini melanggar asas kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 serta hak pekerja atas perlindungan dan jaminan keadilan yang diatur dalam Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Frasa gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya

keputusan dari pihak pengusaha hanya membatasi pekerja/buruh dengan masa daluwarsa, sementara pengusaha tidak diberi batasan waktu jika ingin menggugat pekerja/buruh. Artinya, norma ini asimetri, membatasi pihak yang lemah yaitu pekerja/buruh tetapi memberi keleluasaan pada pihak yang kuat yakni pengusaha. Dengan tidak adanya batas daluwarsa bagi pengusaha, mereka bisa sewaktu-waktu mengajukan gugatan terhadap pekerja meskipun hubungan kerja sudah lama berakhir. Sebaliknya, pekerja/buruh harus berpacu dengan waktu 1 (satu) tahun untuk memperjuangkan hak atas pesangon, pemutusan hubungan kerja atau kompensasi lain. Kondisi ini membuka ruang ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengapa hakim Mahkamah Konstitusi membatasi pengajuan gugatan perselisihan atas pemutusan hubungan kerja menjadi 1 (satu) tahun dihitung sejak tahapan mediasi/konsiliasi tidak mencapai kesepakatan ? Dengan tujuan untuk menganalisis alasan hakim Mahkamah Konstitusi membatasi pengajuan gugatan perselisihan atas pemutusan hubungan kerja menjadi 1 (satu) tahun dihitung sejak tahapan mediasi/konsiliasi tidak mencapai kesepakatan.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang mengutamakan cara meneliti bahan pustaka atau yang disebut bahan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, dengan 3 (tiga) pendekatan yang diterapkan , antara lain : Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), Pendekatan kasus (*case approach*), dan Pendekatan analitis (*analytical approach*) (Soerjono Soekanto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer sebagai pelengkap dari data sekunder. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti peraturan perundang-perundang undangan , putusan pengadilan dan yurisprudensi, sedangkan bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan kepada bahan hukum primer, seperti buku-buku, karya ilmiah, artikel-artikel dan doktrin yang berkaitan dengan *ratio decidendi* hakim dalam Putusan Mahkamah Konstitusi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berkaitan dengan permohonan pengujian terhadap Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 yang di tuangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025), dengan pemohon Domuli Sentudes, yang mana tuntutan pemohon memohon agar menyatakan bahwa Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, selanjutnya disebut UU 2/2004) sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 3 (tiga) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”. Selanjutnya hakim dalam putusannya menyatakan mengabulkan permohonan pemohon dengan menyatakan Pasal 82 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh

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

Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu pelaku kekuasaan kehakiman selain dari pada Mahkamah Agung. Lembaga peradilan Mahkamah Konstitusi dibentuk melalui amandemen ketiga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Mahkamah Konstitusi itu sendiri diberikan kewenangan oleh konstitusi, salah satunya yakni mengadili pada tingkat pertama dan terakhir untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI 1945 yang putusannya bersifat final. Kewenangan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI 1945 atau judicial review ini dapat dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi jika ada pemohon atau warga negara yang hak-hak konstitusionalnya merasa dirugikan dengan adanya suatu undang-undang. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan bahwa salah satu pihak yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar yakni perseorangan berkewarganegaraan Indonesia. (Maruarar Siahaan, 2012).

Berkaitan dengan permohonan pengujian Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang di tuangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025, dengan pemohon Domuli Sentudes, maka hakim mengabulkan permohonan pemohon dengan menyatakan bahwa Pasal 82 bertentangan dengan UUD NRI 1945 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak tidak tercapainya kesepakatan perundingan mediasi atau konsiliasi”. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tentu hakim mempunyai pertimbangan dalam menjatuhkan putusan. Adapun pertimbangan hakim adalah sebagai berikut :

a. Untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh

Keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dicapai melalui hubungan industrial yang harmonis yang melibatkan peran pemerintah, serikat pekerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Ini dilakukan dengan memastikan pengusaha memberikan upah yang layak dan lingkungan kerja yang aman, sementara pekerja meningkatkan produktivitas. Perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian sengketa melalui PHI merupakan jalan terakhir apabila penyelesaian melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi tidak tercapai kesepakatan. (Mantili., 2021). Keberadaan pengusaha dan pekerja dalam suatu perusahaan adalah para pihak yang memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah hubungan kerja karena perusahaan membutuhkan pekerja untuk bekerja di perusahaannya dan disisi lain pekerja membutuhkan pekerjaan dan upah dari pengusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan saling melengkapi. Pengusaha sendiri tentu tidak dapat menjalankan usahanya tanpa bantuan dari pekerja dan sebaliknya dengan bekerja maka pekerja akan mendapatkan upah dari pengusaha. Hubungan kerja yang baik dan harmonis akan menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan untuk membangun perusahaan lebih efektif dan efisien. Hubungan kerja yang baik ini bertujuan untuk menghindari berbagai perselisihan atau mengurangi perselisihan di dalam perusahaan, maka dengan demikian diperlukan manajemen perusahaan yang profesional, regulasi yang jelas dan komunikasi yang baik dan sehat.

Didalam hubungan industrial tidak hanya melibatkan pekerja dan pengusaha saja tetapi

juga melibatkan pemerintah sebagai pihak yang netral agar hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat dilakukan secara seimbang dan berkeadilan sehingga hak-hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dapat dipenuhi dalam hubungan kerja tersebut. Pemerintah juga menentukan kebijakan, membuat regulasi dan melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bahkan pemerintah berperan aktif untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha serta pemerintah akan memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggar regulasi dalam hubungan industrial itu sendiri.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa terdapat beberapa pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial yaitu: *pertama*, pemerintah, menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, *kedua*, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh adalah yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, *ketiga*, pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pelaksanaan hubungan industrial tersebut tentu terdapat perselisihan-perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Proses hubungan industrial yang dijelaskan di atas tidaklah selalu berjalan dengan lancar dan baik. Perselisihan dapat muncul selama hubungan kerja terjadi antara pengusaha dan pekerja seperti perselisihan hak, terjadinya pemecatan karyawan, perselisihan tunjangan, perselisihan kepentingan, perselisihan antar pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan bahkan yang lebih sering terjadi adalah perselisihan yang menyangkut tentang pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu usaha yang dilakukan untuk mengurangi perselisihan dalam perusahaan adalah dengan mewujudkan hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha. Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan saling melengkapi, maka perlu ada keharmonisan untuk menjalin hubungan tersebut. Keharmonisan memegang peran yang penting dalam organisasi dan dunia usaha untuk terciptanya organisasi dan dunia usaha tersebut menjadi lebih efektif dan efisien. Komunikasi yang baik dan manajemen tenaga kerja yang profesional memungkinkan suatu organisasi berfungsi dengan lancar dan sukses. Oleh karena itu komunikasi yang efektif, regulasi yang jelas dan manajemen tenaga kerja yang profesional diharapkan sejalan dengan tujuan dari perusahaan. Perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik tentu akan menimbulkan ketidakpuasan pekerja dan pengusaha, namun hal ini bisa dihindari jika perusahaan dan pekerja dapat memberikan solusi bersama dan menyampaikan pendapatnya masing masing dengan memprioritaskan penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak dibandingkan dengan mencari cara yang dapat berpotensi merugikan pekerja, pengusaha bahkan perusahaan.

Tujuan dari Mahkamah Kontitusi memaknai tenggang waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja 1 tahun sejak tidak tercapainya kesepakatan perundingan mediasi/konsiliasi sejak diterimanya surat pemutusan hubungan kerja dari pengusaha untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh adalah:

- 1) Terjalannya Demokratisasi Industri yang Baik. Menjaga demokratisasi industri bisa dilaksanakan berdasarkan keterlibatan pekerja dalam manajemen perusahaan dan keuangan industri, melibatkan partisipasi pekerja dalam manajemen perusahaan

dengan melibatkan suara pekerja dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan, membuka kran saluran komunikasi bagi pekerja untuk menyalurkan aspirasinya secara transparan dan efektif, melindungi semua kepentingan pekerja dan perusahaan dengan sikap saling pengertian serta saling hormat menghormati, meningkatkan taraf kehidupan pekerja dan keluarganya untuk menjaga perdamaian industri, membawa otoritas pemerintah atas unit-unit industri untuk membantu operasi dan melindungi pencarian pekerja.

- 2) Menjalankan Peran Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah dalam Hubungan Industrial. Dalam melaksanakan hubungan industrial pihak-pihak seperti pemerintah, pekerja, serikat pekerja maupun pengusaha ikut mendukung dan memberikan peran dalam hubungan industrial. Keterlibatan masing-masing pihak sangat dibutuhkan dalam hal ini sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu; *pertama*, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. *menanganinya, kedua*, pihak pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, *ketiga*, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan, *keempat*, dengan adanya keharmonisan dan hubungan yang baik antara pengusaha dengan pekerja dalam hubungan industrial maka dengan demikian kegiatan perusahaan akan bisa berjalan lancar, efektif dan efisien serta target produksi bisa dicapai.
- 3) Keharmonisan Kerja Antara Pengusaha/Pemberi Kerja dan Pekerja. Ada beberapa alasan mengapa menjaga hubungan industrial yang baik sangat penting dalam suatu perusahaan diantaranya adalah: *Pertama*, Dari sisi pemberi kerja. Sangatlah penting bagi pemberi kerja untuk menjaga hubungan industrial yang baik untuk memastikan pertumbuhan dan kesuksesan bisnis. Hubungan industrial dapat menjadi sangat penting bagi pemberi kerja untuk memastikan bahwa pekerja mereka senang dengan pekerjaan mereka. *Kedua*, Dari sisi pekerja. Menjaga hubungan industrial yang baik juga sangatlah penting dengan cara bahwa pekerja mendapatkan penghargaan industri dan undang-undang ketenagakerjaan dari pemberi kerja/pengusaha dengan cara menetapkan standar minimum kondisi yang harus disediakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja. Hubungan industrial dapat membantu memastikan pekerja bekerja di lingkungan yang aman dan memiliki kesempatan pelatihan yang memadai.
- 4) Tujuan dan Manfaat Hubungan Industrial. Dilaksanakannya hubungan industrial dalam suatu perusahaan akan memberikan manfaat bagi pekerja, pengusaha dan pemerintah dimana tujuan utama dari hubungan industrial adalah: *Pertama*, Memenuhi Hak Pekerja/Buruh. Artinya pengusaha atau perusahaan harus memenuhi hak-hak pekerja baik jumlah yang harus dibayar, jenis serta waktu pembayarannya. Pemenuhan hak pekerja harus sesuai dengan peraturan pemerintah dalam rangka mengurangi konflik yang terjadi dalam perusahaan. *Kedua*, Membuat suasana yang nyaman dan aman di lingkungan kerja. Bahwa perusahaan harus membuat suasana

yang aman dan nyaman bekerja bagi pekerja dan harus dapat membuat pekerja betah dengan pekerjaannya dan berupaya agar pekerja terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan selama mereka bekerja, dengan demikian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat terjalin dengan harmonis. *Ketiga*, Menghindari praktik-praktik kecurangan. Bahwasannya dengan adanya hubungan industrial yang baik perilaku curang yang dilakukan pengusaha atau perusahaan dapat dihindari dan diminimalkan. Pekerja dapat dengan langsung mengawasi praktik-praktik curang yang terjadi selama hubungan kerja berlangsung. *Kelima*, Perusahaan lebih kompetitif. Dengan adanya hubungan industrial yang baik maka akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, kepuasan kerja meningkat serta kinerja juga akan meningkat, dengan demikian produk yang akan dihasilkan akan lebih baik dan meningkat pula serta berkualitas dan mampu untuk bersaing dengan produk pesaing. *Keenam*, Pekerja lebih sejahtera. Jika perusahaan menerapkan hubungan industrial dengan sebaik-baiknya maka kesejahteraan akan meningkat karena pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh guna meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja. Dengan meningkatnya produktivitas dan kinerja akan dapat meningkatkan penjualan dan laba perusahaan, hal ini secara otomatis akan memberikan kesejahteraan bagi pekerja. *Keenam*, Efisiensi biaya. Dengan adanya hubungan industrial yang harmonis, konflik yang berakibat mogok kerja dapat dihindari. Demikian pula dengan perusakan aset perusahaan akibat konflik juga dapat dihindari yang pada akhirnya perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang tidak seharusnya dikeluarkan.

b. Jangka waktu penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut larut (jelas dan pasti)

Jangka waktu penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja diatur secara spesifik dalam undang-undang ketenagakerjaan, dan menurut Putusan Mahkamah Konstitusi batas waktu gugatan pemutusan hubungan kerja adalah 1 tahun sejak gagalnya mediasi atau konsiliasi. Sementara itu, proses mediasi sendiri maksimal berjalan 40 hari kerja yang dapat diperpanjang 14 hari kerja dan proses di Pengadilan Hubungan Industrial harus selesai dalam 50 hari kerja. Jangka waktu penting dalam penyelesaian perselisihan adalah: *Pertama*, Gugatan ke pengadilan adalah 1 tahun sejak mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, pekerja memiliki waktu 1 tahun untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). *kedua*, tahapan penyelesaian di luar pengadilan melalui mediasi yaitu maksimal 40 hari kerja, dapat diperpanjang 14 hari kerja atas kesepakatan para pihak. *Ketiga*, Proses di pengadilan hubungan industrial yaitu: 50 hari kerja dan sengketa harus diselesaikan dalam jangka waktu ini. *Ketiga*, Proses di Mahkamah Agung dalam kasasi adalah 30 hari kerja. Mahkamah Agung akan mengambil keputusan paling lama dalam 30 hari kerja setelah menerima pengajuan kasasi.

Hal ini pentingnya jangka waktu yang jelas yaitu: *Pertama*, Kepastian hukum karena batasan waktu bertujuan agar perselisihan tidak berlarut-larut dan segera mencapai kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. *Kedua*, Perlindungan hak pekerja dalam hal ini atasan ini memastikan pekerja dapat segera memperoleh hak-haknya, terutama dalam kasus PHK untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika tahapan mediasi atau konsiliasi tidak tercapai, Mahkamah menilai adil jika tenggang waktu kedaluwarsa 1 (satu) tahun dimaksud dihitung sejak tahapan

mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan. Pilihan Mahkamah pada pendirian dimaksud dengan pertimbangan pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja. Sebelumnya, Domuli Sentudes selaku Pemohon mendalilkan ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah membatasi tenggang waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja hanya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, karena dalam praktiknya dapat menjadi penghalang serius terhadap hak konstitusional pekerja/buruh untuk memperoleh keadilan yang substansial.

Penghalangnya adalah: *Pertama*, Tahapan memakan waktu lama. Terhadap permohonan tersebut, Menurut Hakim Saldi menjelaskan berkenaan dengan tahapan pra-litigasi yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan prosedur yang wajib dilakukan oleh pekerja dan pengusaha jika akan mengajukan gugatan perselisihan atas PHK pada PHI. Oleh karena itu, menurut Mahkamah dan tanpa bermaksud menilai persoalan konkret yang dialami Pemohon, Mahkamah dapat memahami kekhawatiran sebagian pihak terhadap panjangnya waktu di setiap masing-masing tahapan, yaitu dari perundingan bipartit dan tripatri yang meliputi mediasi dan konsiliasi di Dinas Ketenagakerjaan di atas. Selanjutnya hal tersebut merupakan tahapan yang wajib untuk dilaksanakan sebelum menempuh pilihan untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK pada PHI, maka tahapan yang meliputi beberapa fase tersebut harus dilakukan dan tidak dapat dihindarkan. Dengan demikian, persoalan yang harus dipertimbangkan oleh Mahkamah selanjutnya adalah bagaimana terhadap tahapan yang harus dipenuhi dimaksud tanpa berdampak pada dirugikannya hak konstitusional pekerja/buruh agar mendapatkan tenggang waktu kedaluwarsa yang cukup untuk mengajukan gugatan perselisihan pada PHI.

Berkenaan dengan hal tersebut, meskipun Mahkamah berpendirian bahwa gugatan oleh pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, namun mengingat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tahapan-tahapan dimaksud diperlukan waktu yang cukup lama, maka untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk mengajukan gugatan pada PHI jika tahapan mediasi/konsiliasi tidak tercapai, Mahkamah menilai adil jika tenggang waktu kedaluwarsa satu tahun dimaksud dihitung sejak tahapan mediasi/konsiliasi tidak mencapai kesepakatan; *Kedua*, Batasan demi kepastian hukum. Batasan waktu kedaluwarsa untuk mengajukan gugatan juga diperlukan, mengingat antara pekerja dan pengusaha memerlukan adanya kepastian hukum yang adil agar perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak berlarut-larut. Artinya bahwa bagi pekerja akan segera mendapatkan hak-haknya atas adanya PHK yang dialami. Bagi pengusaha juga akan memperoleh iklim/suasana kepastian hukum dalam menjalankan usahanya karenakan adanya waktu penyelesaian perselisihan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti.

Namun demikian Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga penjaga hak asasi manusia termasuk hak-hak pekerja dan pengusaha, Mahkamah tidak dapat mengakomodir permohonan Pemohon secara keseluruhan yang menginginkan terhadap masa kedaluwarsa mengajukan gugatan pada PHI bagi pekerja adalah 3 (tiga) tahun sejak PHK diterima atau diberitahukan. Sebab, dengan tenggang waktu yang cukup lama yaitu 3 (tiga) tahun bagi pekerja untuk mengajukan gugatan perselisihan pada PHI atas PHK yang dialami akan menjadikan baik pekerja maupun pengusaha terlalu lama dalam mendapatkan kepastian hukum. Bagi pekerja berkenaan dengan hak-haknya akibat adanya PHK, sedangkan bagi pengusaha segera

mendapatkan iklim usaha yang kondusif dan berkepastian hukum pula, di mana iklim usaha yang berkepastian hukum demikian sangat diperlukan dalam kegiatan berusaha, sebagaimana telah Mahkamah pertimbangan dalam pertimbangan hukum.

Oleh karena dalam batas penalaran yang wajar jangka waktu kedaluwarsa 1 (satu) tahun sejak tidak tercapainya mediasi atau konsiliasi untuk mengajukan gugatan perselisihan pada PHI bagi pekerja yang terkena PHK, menurut Mahkamah adalah jangka waktu kedaluwarsa yang telah memenuhi hak-hak pekerja seperti penghidupan yang layak dan larangan diskriminasi serta adanya kepastian hukum yang adil sebagaimana yang didalilkan Pemohon, sesuai dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

KESIMPULAN

Alasan Mahkamah Konstitusi membatasi pengajuan gugatan perselisihan atas pemutusan hubungan kerja menjadi 1 (satu) tahun dihitung sejak tahapan mediasi/konsiliasi tidak mencapai kesepakatan adalah untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan Jangka waktu penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlari larut (jelas dan pasti). Dengan demikian maka pekerja/buruh perlu memahami hak dan kewajiban dengan memastikan kesepakatan yang sah mengenai hak-hak dasar pekerja dan kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi dan lakukan pelaporan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja untuk mendapatkan perlindungan. Bagi pengusaha perlu menjamin hak menjamin yakni hak-hak dasar pekerja dan kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi agar tidak berbenturan dengan hukum yang dapat merugikan kedua belah pihak.

DAFTAR REFERENSI

- Chelsea Mutiara Putri, Tinjauan Yuridis Jangka Waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan, Recht Studiosum Law Review Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022
- Mohammad Fandrian Hadistianto dan Erma Hari Alijana, 'Konstruksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis' Jurnal Surya Kencana: Dinamika Hukum Dan Keadilan, Volume 11, Nomor 1 Tahun 2020
- Maruarar Siahaan, 2012, Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Jakarta: Sinar Grafika
- Soerjono Soekanto, 2011. Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: Rajawali Press
- Rai Mantili, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase) Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 6, Nomor 1, September 2021
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025.