

INKONSISTENSI PENERAPAN DALUWARSA GUGATAN PHK SATU TAHUN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Inconsistency the Application of the One-Year Statute of Limitations for Termination of Employment in the Industrial Relations Court

Refaya Akbar Arasyid¹, Yogo Pamungkas^{2*}

Program Studi Sarjana Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia dihadapkan pada pengaturan daluwarsa gugatan selama satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan ini bertujuan menjamin kepastian hukum, namun dalam praktik Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sering berbenturan dengan kewajiban penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan yang memerlukan waktu cukup panjang. Penelitian ini menganalisis rumusan masalah; penerapan daluwarsa gugatan PHK satu tahun serta pendekatan fleksibel hakim dalam praktik peradilan. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif-analitis dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, dan analisis putusan pengadilan. Hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa penerapan daluwarsa gugatan PHK belum konsisten, karena hakim cenderung menerapkan konsep exclusion of time terhadap masa mediasi guna mewujudkan keadilan substantif dan melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan pengaturan normatif yang lebih jelas dan seragam terkait daluwarsa gugatan PHK guna menyeimbangkan kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

ABSTRACT

The settlement of termination of employment (PHK) disputes in Indonesia is subject to a one-year statute of limitations as regulated under Article 82 of Law Number 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement. This provision aims to ensure legal certainty; however, in the practice of the Industrial Relations Court (PHI), it frequently conflicts with mandatory bipartite negotiations and mediation processes conducted by the Manpower Office, which require a considerable amount of time. This research aims to analyze the problem the application of the one-year statute of limitations for PHK claims and the judges' flexible approach in judicial practice. This study employs a normative legal research method with a descriptive-analytical nature, using statutory, legal principles, and court decision approaches. The result and conclusion indicate that the application of the statute of limitations in PHK cases remains inconsistent, as judges tend to apply the concept of exclusion of time to the mediation period in order to achieve substantive justice and protect workers as the weaker party. This research concludes that clearer and more uniform normative regulation is required regarding the statute of limitations for PHK claims to balance legal certainty and worker protection.

Sitasi artikel ini:

Arasyid, Pamungkas, 2026. Inkonsistensi Penerapan Daluwarsa Gugatan Phk Satu Tahun Di Pengadilan Hubungan Industrial. Vol. 8 Nomor 2 Mei 2026. Halaman 658-667. Doi: <https://doi.org/10.25105/refor.v8i2.25297>



ISSN 2657-182X (Online)

JURNAL REFORMASI HUKUM TRISAKTI

Volume 8 Nomor 2 Mei 2026

- Diterima Februari 2026
- Revisi Maret 2026
- Disetujui April 2026
- Terbit *Online* Mei 2026

*Email Koresponden: yogo.p@trisakti.ac.id

Kata Kunci:

- Daluwarsa
- Pengadilan
- Pemutusan
- Mediasi
- Pekerja

Keywords:

- Limitation
- Court
- Termination
- Mediation
- Worker

I. PENDAHULUAN

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk sebagai peradilan khusus untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, sederhana, dan berbiaya ringan, termasuk sengketa pemutusan hubungan kerja PHK.¹ Untuk menjamin kepastian hukum, pembentuk undang-undang menetapkan tenggang waktu atau daluwarsa pengajuan gugatan PHK ke PHI, yang pada pokoknya membatasi hak para pihak untuk menggugat setelah lewat jangka waktu tertentu. Dalam rangka merealisasikan tujuan tersebut, undang-undang menetapkan jangka waktu tertentu sebagai batas daluwarsa pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja ke PHI. Ketentuan ini pada pokoknya membatasi kemungkinan para pihak untuk mengajukan gugatan setelah berakhirnya tenggang waktu yang telah ditentukan. Pengaturan tersebut berfungsi sebagai mekanisme pengendalian agar penyelesaian perselisihan tidak berlarut-larut dan tetap berada dalam koridor kepastian hukum serta ketertiban administrasi peradilan.

Hukum acara perdata dan ketenagakerjaan, daluwarsa (kadaluarsa) dipahami sebagai institusi hukum yang membatasi jangka waktu bagi subjek hukum untuk mengajukan tuntutan hak ke depan pengadilan, sehingga setelah lewat tenggang waktu tertentu, hak menuntut menjadi hapus meskipun hak materiil secara teoritis masih diakui. Dalam konteks hubungan industrial, daluwarsa gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki fungsi penting untuk menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha, karena tanpa batas waktu yang jelas, sengketa atas PHK dapat diajukan bertahun-tahun setelah peristiwa terjadi ketika alat bukti telah melemah dan situasi usaha telah berubah secara signifikan. Sejumlah kajian akademik menunjukkan bahwa pengaturan daluwarsa dalam perselisihan hubungan industrial di Indonesia tersebar dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun formulasi dan titik awal perhitungan tenggang waktunya tidak selalu selaras, sehingga kerap menimbulkan perbedaan penafsiran di tingkat praktik peradilan.²

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Pasal 82 mengatur daluwarsa gugatan pekerja/buruh atas PHK hanya 1 tahun sejak diterima atau diberitahu keputusan pengusaha, yang bersifat

¹ Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Sengketa Hubungan Industrial* (CV. Jakad Publishing, 2019).

² Mohammad Fandrian Hadistianto, "Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia," *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana* 7, no. 1 (October 2022): 1–18.

mematikan hak gugat jika dilampaui, khususnya terkait Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan.³ Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa ketentuan tenggang waktu satu tahun ini sering kali berbenturan dengan kewajiban menempuh prosedur bipartit dan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan sebelum masuk ke pengadilan, sehingga secara faktual pekerja dapat kehilangan waktu signifikan di tahap nonlitigasi, sementara teks Pasal 82 sendiri tidak secara lengkap mengatur apakah pengajuan permohonan mediasi menghentikan atau menanggukkan berjalannya daluwarsa. Problematika inilah yang kemudian tercermin dalam berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial, termasuk Putusan Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, di mana gugatan tetap diperiksa dan diputus pokok perkaranya meskipun secara kronologis tampak melampaui tenggang waktu satu tahun sejak tanggal PHK, sehingga membuka ruang kajian yuridis mengenai konsistensi penerapan daluwarsa dan implikasinya terhadap asas kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja.⁴

Literatur hukum ketenagakerjaan, daluwarsa gugatan PHK tidak hanya dipahami sebagai teknik prosedural, tetapi juga sebagai instrumen penyeimbang antara asas perlindungan (protection of labour) dan asas kepastian hukum (legal certainty), karena di satu sisi negara berkewajiban menyediakan akses keadilan bagi pekerja yang secara posisi tawar lebih lemah, namun di sisi lain pengusaha membutuhkan batas waktu yang pasti agar tidak terus-menerus dibayangi potensi sengketa atas tindakan manajerial yang telah lama berlalu. Penelitian ini menganalisis rumusan masalah; penerapan daluwarsa gugatan PHK satu tahun serta pendekatan fleksibel hakim dalam praktik peradilan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif⁵ dengan pendekatan asas-asas hukum, khususnya asas perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan keadilan sosial dalam mekanisme daluwarsa gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menitikberatkan pada kajian terhadap bahan pustaka atau data

³ Sugeng Prayitno, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Terkena PHK Pasca Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023," *Jurnal Nasional, Universitas Langlangbuana Bandung* 6, no. 3 (July 2024).

⁴ "https://halojpn.kejaksaan.go.id/publik/d/Permohonan/2025-QNP9".

⁵ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Depok: Rajawali Pers, 2022).

sekunder sebagai sumber utama, melalui penelusuran peraturan perundang-undangan seperti UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI, putusan Mahkamah Konstitusi (termasuk Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023), doktrin hukum ketenagakerjaan, serta pendapat para ahli yang relevan dengan pengaturan daluwarsa PHK dan benturan dengan prosedur bipartit-mediasi.

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana ketentuan daluwarsa 1 tahun memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sebagai pihak lemah, terutama dalam proses nonlitigasi bipartit dan mediasi sebelum litigasi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), serta pengambilan keputusan hakim terkait penundaan atau penghentian hitungan daluwarsa. Analisis dilakukan dengan mengkaji kedudukan pekerja dalam struktur normatif Pasal 82 UU PPHI juncto Pasal 171 UU Ketenagakerjaan serta membandingkannya dengan posisi pengusaha, guna menilai apakah pengaturan yang berlaku telah mencerminkan prinsip perlindungan pekerja dan keseimbangan kepentingan pasca Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023.

Sifat Metode yang diterapkan dalam kajian ini adalah penelitian hukum deskriptif. Pendekatan ini merupakan sebuah bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis pengaturan dan penerapan daluwarsa gugatan PHK dalam praktik PHI, sebagaimana tercermin dalam peraturan perundang-undangan, jurnal hukum ketenagakerjaan, dan putusan pengadilan seperti Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn.

Penelitian ini memanfaatkan data sekunder sebagai sumber utama, yang cakupannya meliputi berbagai bahan hukum primer. (UU PPHI, UU Ketenagakerjaan, Putusan MK), bahan hukum sekunder (jurnal seperti *Refleksi Hukum* dan *Akcelerasi*), serta bahan hukum tersier (doktrin dan literatur). Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yang selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif guna menghasilkan uraian yang bersifat deskriptif-analitis. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penalaran deduktif.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pengadilan Negeri Medan melalui Putusan Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn tanggal 26 Juni 2023 menerima gugatan Neneng Sugiarti atas PHK oleh PT. XYZ yang terjadi pada Maret 2022, meskipun jarak pengajuan

gugatan melebihi satu tahun sejak notifikasi. Hakim memutuskan PHK sah secara prosedural dengan mempertimbangkan proses mediasi bipartit di Dinas Ketenagakerjaan sebagai penghenti daluwarsa Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004. Fakta persidangan menunjukkan pengusaha gagal membuktikan pemberitahuan efektif, sehingga gugatan dinyatakan tepat waktu setelah kegagalan mediasi Januari 2023. UU No. 2 Tahun 2004 memberikan opsi penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase apabila perundingan bipartit menemui jalan buntu. Jika mediasi dan konsiliasi gagal, perkara dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Putusan PHI terkait perselisihan hak dan PHK dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung, sedangkan putusan arbitrase bersifat final dan mengikat.⁶

Kajian teoritis mengenai daluwarsa dalam ranah ketenagakerjaan berfokus pada fungsi sosial hukum demi terciptanya harmoni dan keadilan industrial. Meskipun Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan batas waktu satu tahun untuk menjamin kepastian hukum, implementasinya sering kali berbenturan dengan kewajiban prosedural seperti bipartit dan mediasi. Oleh karena itu, penerapan daluwarsa harus dilakukan secara kontekstual, mengingat posisi pekerja yang rentan, agar batasan waktu tersebut tidak membatalkan hak konstitusional mereka dalam menuntut keadilan.⁷ Pertimbangan hukum oleh hakim memegang peranan krusial dalam menghasilkan putusan yang berkualitas. Hal ini mencakup perwujudan keadilan (*ex aequo et bono*), penjaminan kepastian hukum, serta pemberian kemanfaatan bagi setiap pihak. Dengan demikian, proses penyusunan pertimbangan tersebut harus dilakukan secara teliti, akurat, dan penuh kewaspadaan.⁸ Hakim PHI harus cermat menyeimbangkan Pasal 82 UU PPHI dengan keadilan substantif. Sejalan dengan Putusan MK No. 94/2023, proses pra-litigasi wajib diakui sebagai interupsi daluwarsa (*exclusion of time*). Hakim perlu memverifikasi bukti PHK dan durasi mediasi demi melindungi pekerja rentan, sekaligus mendesak Mahkamah Agung untuk menyeragamkan putusan guna mengatasi disparitas hukum.

Prinsip *verjaring* mutlak mengharuskan hakim untuk mematuhi secara penuh dan tanpa kompromi terhadap seluruh dalil gugatan yang disampaikan penggugat, dengan

⁶ Reyman Aruan, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Teori, Praktik Dan Permasalahannya* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

⁷ Yully Prasetianingsih, Uyan Wiryadi, and Retno Kus Setyowati, "Upaya Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Batas Waktu Gugatan," *Binamulia Hukum* 14, no. 1 (July 2025): 259–73.

⁸ Rera Oktarisa Raindiyani and Yogo Pamungkas, "Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Memeriksa Dan Memutus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Melampaui Jangka Waktu (Studi Putusan Nomor 274/Pdt. Sus-PHI/2019/PN Bdg)," *Reformasi Hukum, Universitas Trisakti* 1, no. 4 (2023): 1454.

ketentuan tegas bahwa hakim tidak diperkenankan keluar sedikit pun dari ambang batas tuntutan yang telah dirumuskan dalam dokumen gugatan. Di dalam konteks hukum acara perdata Indonesia yang diatur oleh *Reglement op de Burgerlijke Rechtsvordering* (Rv) dan undang-undang terkait, doktrin ini secara prinsipil menghalangi hakim untuk mengeksplorasi atau memutuskan isu-isu yang berada di luar posita sebagai landasan fakta dan petitum sebagai inti permohonan, sehingga proses persidangan terfokus sepenuhnya pada apa yang dituntut. Dengan demikian, gugatan yang cacat secara formal, termasuk ketidaklengkapan identitas pihak-pihak litigasi atau pelanggaran terhadap ketentuan daluwarsa seperti yang diatur dalam Pasal 82 UU No. 2/2004 tentang PPHI, dapat langsung dikategorikan sebagai tidak dapat diterima (NO), yang memungkinkan penggugat untuk memperbaiki dan mengajukan ulang tanpa kehilangan hak substansialnya. Mekanisme ini mencerminkan keseimbangan antara kepastian prosedural dan akses keadilan dalam sistem peradilan perdata nasional.⁹ Dalam praktik penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), penerapan daluwarsa gugatan yang bersifat absolut kerap menghadirkan ketegangan antara kebutuhan akan kepastian beracara dan perlindungan terhadap keadilan substantif. Meskipun pembatasan yang tegas terhadap ruang lingkup pemeriksaan hakim dibutuhkan untuk menjamin kepastian hukum, penerapannya tidak dapat dilepaskan dari karakteristik hukum ketenagakerjaan yang mengakui adanya ketimpangan posisi tawar pekerja. Oleh karena itu, penerapan daluwarsa dalam perkara PHK harus dilakukan secara cermat dan proporsional agar tidak menghilangkan hak pekerja untuk memperoleh keadilan, terutama ketika keterlambatan gugatan merupakan konsekuensi dari keharusan menempuh mekanisme bipartit dan mediasi sebelum beracara di pengadilan.

Analisis terhadap Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menunjukkan adanya salah kaprah mengenai doktrin *exclusion of time*, yang secara keliru dianggap berlaku umum untuk semua sengketa PHK. Faktanya, berdasarkan Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan, penangguhan daluwarsa hanya diakui secara spesifik pada kasus efisiensi dan pelanggaran berat.¹⁰ Inkonsistensi penerapan daluwarsa di PHI mendesak adanya amandemen Pasal 82 UU PPHI guna melegalkan proses mediasi sebagai interupsi waktu (*exclusion of time*) minimal 44 hari. Transformasi yang berlandaskan

⁹ Aviani Nadhira Putri, "Analisis Yuridis Daluwarsa Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Ke Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Kliendi Law, Fakultas Hukum Universitas Nasional* 2, no. 1 (March 2024): 5–11.

¹⁰ Adela Julianda et al., "Dampak Hukum Ketidapatuhan Terhadap Kewajiban Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Kompilasi Hukum, Universitas Bengkulu* 10, no. 1 (June 2025): 93.

Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 ini bertujuan melindungi hak konstitusional pekerja rentan dari jebakan masa tenggang. Dengan sistem ini, hakim tidak lagi terjebak dalam rigiditas prosedur, sehingga PHI dapat mewujudkan harmoni industrial yang menyeimbangkan efisiensi pra-litigasi dengan kepastian hukum. Sejalan dengan itu, amandemen terhadap Pasal 82 UU PPHI diperlukan untuk menutup celah hukum yang selama ini merugikan pekerja. Pengintegrasian mediasi sebagai exclusion of time tidak hanya meningkatkan konsistensi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi juga membatasi penggunaan daluwarsa sebagai mekanisme penghindaran tanggung jawab oleh pengusaha. Melalui pendekatan ini, kepastian hukum tetap terjaga tanpa menegasikan hak konstitusional pekerja atas akses keadilan, sekaligus mengukuhkan PHI sebagai peradilan khusus yang berfokus pada keadilan industrial substantif, bukan semata kepatuhan prosedural.

Perubahan legislasi melalui UU No. 6/2023 (UU Cipta Kerja) mengakibatkan Pasal 82 UU PPHI mengalami inkonsistensi karena merujuk pada norma yang sudah dihapus. Akibatnya, pasal tersebut secara hukum kehilangan dasar keberlakuan menyeluruh. Namun, praktik peradilan menunjukkan adanya kecenderungan hakim untuk tetap menerapkan masa daluwarsa satu tahun melalui tafsir teleologis yang dipandang berlebihan. Praktik ini mengabaikan batasan yang ditetapkan MK dalam Putusan No. 94/PUU-XXI/2023, yang seharusnya membatasi daluwarsa hanya pada lingkup Pasal 160 ayat (3) atau alasan pidana.¹¹ Mahkamah Agung membatalkan putusan tersebut karena salah penerapan hukum. Kritik utamanya terletak pada penggunaan tafsir teleologis yang berlebihan, yang dinilai lebih mengutamakan kepastian bagi pengusaha daripada hak pesangon pekerja dan keadilan substantif.

Pemberlakuan daluwarsa gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) selama satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menimbulkan permasalahan dalam praktik di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ketentuan tersebut sering kali tidak selaras dengan kewajiban penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan yang memerlukan waktu cukup panjang, sementara pengaturan mengenai daluwarsa tidak secara eksplisit mengatur penangguhan perhitungan waktu selama proses nonlitigasi berlangsung.

¹¹ Eko Risdianto and Muhamad Irayadi, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Yang Diputus Daluarsa Oleh Pengadilan Hubungan Industrial (Study Kasus Putusan Nomor : 26/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SRG)," *Journal Humaniorum, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2025): 17–26.

Kondisi ini mengakibatkan perbedaan penerapan daluwarsa gugatan PHK oleh hakim, sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Penelitian hukum normatif dengan pendekatan asas hukum ini mengkaji konflik antara asas kepastian hukum bagi pengusaha dan asas perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi lemah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hakim cenderung menggunakan pendekatan yang lebih lentur melalui penerapan konsep exclusion of time terhadap masa mediasi guna mencapai keadilan substantif, sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023. Namun demikian, pendekatan tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan putusan dan ketidakpastian hukum, sehingga diperlukan pengaturan normatif yang lebih jelas terkait daluwarsa gugatan PHK. Ketiadaan pengaturan mengenai penangguhan daluwarsa selama proses bipartit dan mediasi membuka peluang penyalahgunaan prosedur oleh pengusaha yang tidak beritikad baik dengan memperpanjang proses nonlitigasi hingga melewati tenggang waktu pengajuan gugatan. Akibatnya, daluwarsa tidak lagi berfungsi sebagai instrumen kepastian hukum, melainkan menjadi sarana penghindaran tanggung jawab hukum atas PHK. Oleh karena itu, penguatan norma daluwarsa gugatan PHK perlu menegaskan bahwa seluruh tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan bagian integral dari proses hukum, sehingga waktu yang digunakan dalam tahapan tersebut harus dikecualikan dari perhitungan daluwarsa demi menjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

Pasca-implementasi UU Cipta Kerja, muncul ketimpangan dalam putusan hakim PHI terkait daluwarsa gugatan PHK. Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi rentan karena mereka berisiko kehilangan hak atas upah dan pesangon akibat lambatnya proses bipartit serta mediasi yang melampaui batas waktu satu tahun. Dampaknya, terjadi ketidakseimbangan dalam hubungan industrial di mana pekerja yang minim bantuan hukum sering kali gagal mempertahankan haknya meski prosedur PHK terbukti cacat secara hukum. Meskipun Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 terhadap Pasal 82 UU PPHI mulai mendorong prioritas keadilan substantif dibandingkan formalisme hukum yang kaku, perbedaan putusan (disparitas) yang masih terjadi tetap menjadi hambatan bagi terwujudnya kepastian hukum yang menyeluruh.¹² Demi terwujudnya harmoni industrial, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan harus mampu mengintegrasikan

¹² Andari Yuriko Sari et al., "Disparitas Putusan Hakim Dalam Daluwarsa Gugatan PHK Pada Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Trisakti* 12, no. 4 (October 2024): 45–50.

keadilan bagi pekerja dan kepentingan dunia usaha secara proporsional. Pemberlakuan aturan daluwarsa yang bersifat kaku tanpa mempertimbangkan dinamika bipartit dan mediasi dinilai bertentangan dengan prinsip keadilan yang sejati (*ex aequo et bono*). Maka, dengan berpedoman pada Putusan Mahkamah Konstitusi dan pendekatan hukum yang progresif, Pengadilan Hubungan Industrial perlu mengatasi masalah ketimpangan putusan guna menjamin akses keadilan bagi pihak rentan tetap terjaga di tengah kepastian hukum yang dicita-citakan.

IV. KESIMPULAN

Penerapan daluwarsa gugatan PHK satu tahun di PHI tidak konsisten akibat konflik antara prosedur bipartit-mediasi dengan Pasal 82 UU PPHI, sehingga hakim cenderung fleksibel untuk melindungi pekerja rentan. Pendekatan ini selaras dengan Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 yang mengutamakan keadilan substantif, namun menimbulkan disparitas putusan dan ketidakpastian hukum bagi pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan amandemen Pasal 82 UU PPHI untuk mengakui exclusion of time proses non-litigasi guna mencapai keseimbangan kepentingan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Reytman. *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Teori, Praktik Dan Permasalahannya*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Hadistianto, Mohammad Fandrian. "Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana* 7, no. 1 (October 2022): 1–18.
- <https://halojpn.kejaksaan.go.id/publik/d/permohonan/2025-QNP9> (n.d.).
- Julianda, Adela, Ano Dwi Wijaya, Amanda Fathonah Fadhillah, Pipi Susanti, and M Yamani. "Dampak Hukum Ketidakpatuhan Terhadap Kewajiban Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Kompilasi Hukum, Universitas Bengkulu* 10, no. 1 (June 2025): 93.
- Mashudi. *Penyelesaian Sengketa Sengketa Hubungan Industrial*. CV. Jakad Publishing, 2019.
- Prasetianingsih, Yully, Uyan Wiryadi, and Retno Kus Setyowati. "Upaya Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Batas Waktu Gugatan." *Binamulia Hukum* 14, no. 1 (July 2025): 259–73.
- Prayitno, Sugeng. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Terkena PHK Pasca Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023." *Jurnal Nasional, Universitas Langlangbuana Bandung* 6, no. 3 (July 2024).

- Putri, Aviani Nadhira. "Analisis Yuridis Daluwarsa Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Ke Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Kliendi Law, Fakultas Hukum Universitas Nasional* 2, no. 1 (March 2024): 5–11.
- Raindiyani, Rera Oktarisa, and Yogo Pamungkas. "Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Memeriksa Dan Memutus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Melampaui Jangka Waktu (Studi Putusan Nomor 274/Pdt. Sus-PHI/2019/PN Bdg)." *Reformasi Hukum, Universitas Trisakti* 1, no. 4 (2023): 1454.
- Risdianto, Eko, and Muhamad Irayadi. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Yang Diputus Daluarsa Oleh Pengadilan Hubungan Industrial (Study Kasus Putusan Nomor : 26/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SRG)." *Journal Humaniorum, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2025): 17–26.
- Sari, Andari Yuriko, P N Sugeng Santoso, Ning Adiasih Amriyati, and Gabriel Bramantyo Utomo. "Disparitas Putusan Hakim Dalam Daluarsa Gugatan PHK Pada Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Trisakti* 12, no. 4 (October 2024): 45–50.
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Depok: Rajawali Pers, 2022.