

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang

Pembangunan nasional dilakukan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja/buruh mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan pekerja/buruh, maka diperlukanlah pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan pekerja/buruh dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Prinsip *Equality Before The Law* sebagaimana yang diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa: Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa: Setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk

memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.¹

Berdasarkan pada ketentuan tersebut menunjukkan bahwa adanya upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja dan sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya, dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah mengeksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Sedangkan bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan. Dengan demikian sudah sewajarnya apabila pemerintah mempunyai peranan yang besar dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi dan seimbang sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sesuai prinsip *Equality Before The Law*.

Merujuk pada ketentuan Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa hubungan

¹ Pasal 28 D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

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.²

Namun praktiknya tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat berjalan dengan baik, pasti menemukan perselisihan yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja.³ 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.⁴ Dari pengusaha membuka usahanya adalah mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan modal seminimal mungkin, dimana pekerja dikualifikasikan sebagai beban biaya produksi. Dengan adanya perbedaan ini tidak jarang antara pekerja dengan pengusaha sampai pada titik penyelesaian hubungan

² Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ 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, hlm 27

⁴ 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, hlm 103

industrial melalui perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha mengenai pemutusan hubungan kerja, sementara perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja.⁵

Hal ini akan berujung pada pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di tempat pekerja tersebut berada yang dimulai dari tahapan penyelesaian bipartit dan mediasi tidak tercapai kesepakatan. Merujuk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur tentang tahapan wajib yaitu:

1. Perundingan Bipartit diatur dalam Pasal 3 ayat (1)–(3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Mediasi/Konsiliasi di Dinas Tenaga Kerja diatur dalam Pasal 4–13 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

⁵ Pasal 1 angka 2 dan 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Anjuran tertulis dari mediator sebagai syarat untuk mengajukan gugatan yang diatur dalam Pasal 8 ayat (2) Undang Undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
Dari ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja tidak bisa serta-merta langsung menggugat ke pengadilan, tetapi bergantung pada selesainya tahapan administratif ini.

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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.

Padahal asas hukum perdata maupun asas ketenagakerjaan menuntut adanya kesetaraan kedudukan hukum (*equality before the law*) yang jaminan konstitusional bagi setiap warga negara, terutama kelompok rentan, untuk tidak sekadar diperlakukan secara formal sama, tetapi juga diberi dukungan struktural agar setara dalam realitasnya. Kesamaan hak tidak berarti semua orang diperlakukan sama persis, melainkan harus ada perlakuan khusus bagi kelompok yang tertinggal atau rentan agar mereka mampu mengejar ketertinggalan dan menikmati kesempatan serta manfaat secara adil.

Untuk memahami tuntutan pemohon dalam putusan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel

Data Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 132/PUU-XXIII/2025

No Putusan	Pemohon	Norma yang diajukan pengujian	Tuntutan Pemohon	Amar Putusan
Nomor 132/PUU-XXI-II/2025	Domuli Sentudes	Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945	1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya; 2. 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”; 3. Memerintahkan pemuatan Putusan dalam Berita Negara Republik Indonesia; Atau apabila Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).	Mengadili: 1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian. 2. Menyatakan Pasal 82 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) sebagaimana telah dimaknai terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 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”. 3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. 4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Sumber : Direktori Mahkamah Konstitusi RI

Sesuai dengan tabel di atas dapat dipahami bahwa dari kasus tersebut Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pemohon sesuai dengan tuntutananya dalam jangka waktu dengan menyatakan bahwa 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. Hal inilah yang mendorong penulis untuk mengkaji tentang alasan Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pemohon dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang dikemas dalam judul: Deskripsi tentang pemaknaan tenggang waktu pengajuan gugatan alasan pemutusan hubungan kerja oleh Mahkamah Konstitusi (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 132/PUU-XXIII/2025).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa Mahkamah Konstitusi 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?
2. Bagaimana akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dari pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah
 - a. Untuk mengetahui alasan Mahkamah Konstitusi 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.

- b. Untuk mengetahui akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dari pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini adalah :

- a. Secara teori untuk memberikan pengetahuan bagi penulis mengenai Mahkamah Konstitusi 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 dan akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dari pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja.
- b. Secara praktis untuk memberikan sumbangsih akademis yang ingin meneliti tentang mengenai Mahkamah Konstitusi 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 dan akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dari pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil pencarian pada perpustakaan UKAW penulis menemukan beberapa skripsi yang mirip dengan judul yang penulis teliti adalah sebagai berikut:

1. Nama Penulis: Fridon F. Natun (2025)

Judul: Deskripsi Tentang Pembatalan Putusan Oleh Mahkamah Agung Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Rumusan Masalah: Mengapa Hakim Agung memperbaiki Putusan Pengadilan Negeri Dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perbedaan: Penulis lebih menekankan pada putusan Mahkamah Konstitusi 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 dan akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dari pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dan penulis sebelumnya lebih menekankan pada Pembatalan Putusan Oleh Mahkamah Agung Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Nama Penulis: Kristian Babys (2025)

Judul: Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Rumusan Masalah: Faktor apa yang menyebabkan terputusnya hubungan kerja.

Perbedaan: Penulis lebih menekankan pada putusan Mahkamah Konstitusi 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 dan akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dari pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dan penulis sebelumnya lebih menekankan pada Faktor yang menyebabkan terputusnya hubungan kerja.

3. Nama Penulis: Natasya Embula Veron Reba (2024)

Judul: Deskripsi Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Rumusan Masalah: Faktor-Faktor apa saja yang menyebabkan hubungan kerja?

Bagaimana akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja terhadap pengusaha?

Perbedaan: Penulis lebih menekankan pada putusan Mahkamah Konstitusi 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 dan akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dari pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja dan penulis sebelumnya lebih menekankan pada Faktor-Faktor yang menyebabkan hubungan kerja dan akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja terhadap pengusaha

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya, maka dapat dilihat dari judul dan rumusan masalah penulisan yang dilakukan oleh penulis memiliki keaslian tersendiri yang dapat di pertanggungjawabkan.

E. Metode Penelitian

1. Sifat dan Jenis Penelitian

a. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, merangkum, dan menginterpretasikan data yang ada. Penelitian deskriptif tidak berupaya untuk menjelaskan alasan suatu fenomena terjadi, melainkan lebih fokus pada menggambarkan fenomena tersebut terjadi dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas dan terperinci tentang karakteristik data dan hubungan antar variabel dalam penelitian. Sehingga dalam hal ini penulis ingin untuk menggambarkan alasan Mahkamah Konstitusi 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 dan akibat hukum yang timbul dari putusan Mahkamah Konstitusi.

b. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian hukum normatif. Menurut pendapat Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji menjelaskan bahwa penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan (data sekunder).

2. Variabel Penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Variabel Bebas. Variabel bebas yaitu variabel yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah alasan Mahkamah Konstitusi 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 dan akibat hukum yang timbul dari putusan Mahkamah Konstitusi.
- b. Variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Putusan Mahkamah Konstitusi.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian normatif berasal dari data sekunder. Sumber data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari dari tiga bahan hukum yaitu:

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti:

- 1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 5) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 5 Tahun 2025 Tentang Beracara di Mahkamah Konstitusi
- 6) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 132/PUU-XXIII/2025

b. Bahan hukum sekunder yaitu: bahan yang menjelaskan bahan hukum primer seperti buku-buku hukum, Jurnal-jurnal hukum, karya tulis ahli hukum yang termuat dalam media massa maupun bahan-bahan hukum yang dapat bersumber dari laporan penelitian hukum yang berhubungan dengan topik penulisan ini.

c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum penunjang yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, dan kamus bahasa dan sumber dari internet.⁶

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan bahan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi dokumen atau studi kepustakaan yang diperoleh dengan cara membaca dan mengutip

⁶*Ibid*

literatur-literatur, mengkaji peraturan perundang-undangan maupun putusan-putusan hakim yang berhubungan dengan masalah penelitian.

5. Analisis Data.

Data yang diperoleh digunakan dalam penulisan ini akan dianalisa secara normatif kualitatif, yaitu dengan membahas dan menjabarkan bahan hukum yang diperoleh berdasarkan norma-norma hukum yang relevan untuk menemukan jawaban terhadap permasalahan penelitian. Data yang berupa bahan-bahan hukum yang telah diperoleh disajikan dalam bentuk teks naratif, uraian-uraian yang disusun secara sistematis, logis, dan rasional kemudian diolah secara kualitatif yang bersumber dari bahan hukum berdasarkan konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, prinsip hukum dengan mempelajari, meneliti, serta mengolah data sehingga dapat diambil suatu kesimpulan terhadap masalah penelitian secara kualitatif.