

Penafsiran Norma Tenggang Waktu Kedaluwarsa Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025

Haposan Sahala Raja Sinaga
 Fakultas Hukum, Universitas Kristen Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2088](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2088)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

kedaluwarsa gugatan;
 pemutusan hubungan kerja;
 putusan Mahkamah
 Konstitusi; perselisihan
 hubungan industrial

ABSTRACT

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 menghadirkan koreksi mendasar terhadap tafsir hukum sebelumnya mengenai batas waktu gugatan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mahkamah menilai bahwa ketentuan kedaluwarsa satu tahun sejak diterimanya keputusan PHK oleh pekerja sebagaimana dimaknai dalam Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 menimbulkan ketidakadilan karena tidak mempertimbangkan kondisi nyata pekerja yang harus melalui tahapan pra-litigasi yang panjang, seperti perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Norma tersebut dianggap mengabaikan kesetaraan posisi antara pekerja dan pengusaha serta menghalangi hak pekerja untuk memperoleh perlindungan dan keadilan substantif. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundangundangan dan kasus untuk menelaah rasionalitas konstitusional atas pemaknaan/penafsiran baru MK/ Hasil kajian menunjukkan bahwa MK menafsirkan ulang Pasal 82 secara bersyarat dengan menetapkan bahwa daluwarsa gugatan dihitung 1 (satu) tahun sejak tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi atau konsiliasi. Penafsiran ini menyeimbangkan kepastian hukum dengan keadilan sosial bagi kedua pihak, memperkuat akses pekerja terhadap pengadilan, serta menegaskan peran MK sebagai penjaga hak konstitusional kelompok rentan dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Haposan Sahala Raja Sinaga

Fakultas Hukum, Universitas Kristen Indonesia

Jl. Mayor Jendral Sutoyo No.2, Kota Jakarta Timur, Jakarta 13630

Email: haposan.sinaga@uki.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pengaturan mengenai tenggang waktu (kedaluwarsa) pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan aspek fundamental dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Tenggang waktu tidak hanya menentukan diterima atau tidaknya suatu gugatan oleh pengadilan, namun juga menjadi instrumen yang berkaitan erat dengan perlindungan hak konstitusional pekerja atas kepastian hukum, keadilan, dan akses terhadap peradilan yang efektif. Selama bertahun-tahun, tafsir mengenai Pasal 82

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menimbulkan perdebatan akibat ketidakjelasan mengenai kapan dimulainya perhitungan kedaluwarsa gugatan. Ketidakjelasan ini berdampak langsung pada pekerja, terutama pada kelompok rentan, yang secara struktural berada dalam posisi tawar lebih lemah dibanding pengusaha.

Pergulatan tafsir ini mencapai puncaknya ketika Mahkamah Konstitusi (MK) menerbitkan Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang memaknai bahwa tenggat waktu satu tahun untuk mengajukan gugatan dihitung sejak pekerja menerima keputusan PHK dari pengusaha. Namun, putusan tersebut memunculkan problem implementatif karena mengabaikan serangkaian mekanisme pra-litigasi yang wajib ditempuh berdasarkan UU PPHI, khususnya perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Mekanisme tersebut sering kali memakan waktu panjang, sehingga pekerja berpotensi kehilangan hak untuk menggugat meskipun mereka belum dapat mengakses pengadilan akibat proses pra-litigasi yang belum selesai. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pekerja mengalami hambatan struktural dalam menyelesaikan perselisihan industrial, baik karena ketimpangan informasi, ketergantungan ekonomi, maupun proses administratif yang berbelit dan memakan waktu lama.

Permasalahan tersebut kemudian mendorong diajukannya permohonan pengujian konstitusional atas Pasal 82 UU PPHI oleh seorang pekerja bernama Domuli Sentudes, yang merasa dirugikan oleh penerapan daluwarsa satu tahun sebagaimana dimaknai dalam Putusan MK 94/PUU-XXI/2023. Permohonan tersebut diajukan melalui kuasa hukum yakni penulis sendiri, sehingga memberikan kesempatan untuk mengamati secara langsung argumentasi konstitusional yang dikembangkan dalam permohonan *a quo* serta dinamika persidangan di MK. Pengujian ini menjadi dasar lahirnya Putusan MK Nomor 132/PUU-XXIII/2025, yang kemudian mengoreksi sekaligus menafsirkan ulang secara mendasar norma tenggang waktu kedaluwarsa gugatan PHK.

Dalam putusan ini, MK menegaskan bahwa perhitungan satu tahun tidak dihitung sejak diterimanya surat PHK, tetapi dihitung sejak tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi atau konsiliasi. Putusan ini merupakan koreksi konstitusional yang signifikan, karena mengembalikan prinsip perlindungan pekerja sebagai kelompok rentan dan memperkuat akses terhadap keadilan substantif. Penafsiran baru ini juga menunjukkan konsistensi MK dalam menggunakan pendekatan keadilan sosial sebagaimana tercermin dalam putusan-putusan terkait hak pekerja sebelumnya.

Meskipun Putusan 132/PUU-XXIII/2025 telah memperjelas titik awal perhitungan kedaluwarsa, diskursus akademik mengenai konsekuensi yuridis, rasionalitas konstitusional, serta implikasinya terhadap sistem hubungan industrial masih terbatas. Belum banyak kajian yang secara khusus membahas konstruksi hukum tenggang waktu gugatan pasca putusan tersebut, termasuk bagaimana penafsiran MK memengaruhi keseimbangan antara kepastian hukum (*legal certainty*) dan keadilan substantif (*substantive justice*). Padahal, perdebatan mengenai batas waktu gugatan merupakan isu klasik yang berkaitan dengan efektivitas perlindungan hak pekerja dan prinsip *access to justice*.

Kajian-kajian sebelumnya umumnya fokus pada analisis terhadap UU PPHI secara umum, efektivitas lembaga mediasi, atau isu ketidakadilan struktural dalam hubungan industrial. Namun, belum terdapat penelitian yang mengkaji secara mendalam bagaimana Putusan 132/PUU-XXIII/2025 membentuk paradigma baru mengenai konsep daluwarsa gugatan dalam perkara PHK, dan bagaimana putusan ini mereposisi peran negara dalam menjamin perlindungan pekerja melalui mekanisme pengadilan. Inilah *gap* penelitian yang ingin diisi oleh artikel ini.

Berbagai studi terdahulu telah mengkaji persoalan daluwarsa gugatan PHK dari sudut pandang yang beragam, namun seluruhnya menghasilkan temuan bahwa pengaturan batas waktu dalam Pasal 82 UU PPHI menimbulkan persoalan interpretasi dan ketidakpastian. Penelitian Prasetyaningih, Wiryadi, dan Setyowati (2025) misalnya menegaskan bahwa batas waktu satu tahun dalam Pasal 82 UU PPHI pasca Putusan MK 94/PUU-XXI/2023 justru memperburuk kepastian hukum karena penerapannya sangat bergantung pada peraturan pelaksana dan belum diiringi kejelasan alasan PHK dalam PP 35/2021. Sementara itu, Aviani Nadhira Putri dkk (2025) menemukan perbedaan penafsiran hakim dalam menerapkan Pasal 82 pada dua putusan PHI yang ia teliti, sehingga menyimpulkan bahwa ketentuan daluwarsa gugatan PHK telah kehilangan relevansi karena tidak dapat lagi berdiri sendiri setelah berbagai perubahan regulasi ketenagakerjaan dan putusan MK sebelumnya.

Ulfiaro dan Ronaboyd (2022) juga menunjukkan bahwa Mahkamah Agung dalam Putusan 1061 K/Pdt.Sus-PHI/2023 menafsirkan bahwa daluwarsa hanya berlaku untuk PHK tertentu, karena sebagian pasal rujukan Pasal 82 telah dihapus oleh UU Cipta Kerja, sehingga akhirnya menyatakan gugatan tidak daluwarsa.

Penelitian Raindiyani dan Pamungkas (2024) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa hakim tingkat pertama masih sering menyatakan gugatan daluwarsa berdasarkan perhitungan satu tahun sejak surat PHK diterima, tanpa mempertimbangkan proses bipartit atau mediasi yang memakan waktu panjang, sehingga berpotensi merugikan pekerja.

Meskipun keempat penelitian tersebut memberikan kontribusi penting dalam memetakan problematika tenggang waktu kedaluwarsa gugatan PHK, belum ada studi yang secara khusus menelaah perubahan paradigma setelah Putusan MK Nomor 132/PUU-XXIII/2025. Putusan tersebut merupakan tonggak baru karena untuk pertama kalinya MK menetapkan bahwa perhitungan daluwarsa bukan lagi dimulai sejak diterimanya surat PHK,

melainkan sejak tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi atau konsiliasi. Inilah gap penelitian yang diisi oleh artikel ini. Penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah (*novelty*) berupa analisis sistematis terhadap penafsiran konstitusional baru MK serta implikasinya terhadap perlindungan hak pekerja, akses terhadap keadilan, dan rekonstruksi norma Pasal 82 UU PPHI dalam kerangka keadilan sosial. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi substantif bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan, baik pada level teoritis maupun praktis, untuk menjadi dasar penerapan batas waktu gugatan yang lebih adil dan proporsional.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

- 1) Bagaimana pertimbangan hukum dan rasionalitas konstitusional Mahkamah Konstitusi dalam menafsirkan ulang batas waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditetapkan dalam Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025 terhadap Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004?
- 2) Apa implikasi penafsiran baru Mahkamah Konstitusi terhadap perlindungan hak pekerja?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif, karena kajian difokuskan pada analisis norma Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), perubahan tafsir melalui Putusan Mahkamah Konstitusi (MK), serta relevansi putusan tersebut dengan perlindungan hak pekerja dalam proses penyelesaian perselisihan PHK. Pendekatan normatif dipilih untuk menelaah peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan, doktrin hukum, serta asas-asas konstitusional yang menjadi dasar koreksi yudisial oleh MK dalam Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025.

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian yang mempelajari hukum tertulis melalui peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum. Penelitian ini menitikberatkan pada analisis terhadap Pasal 82 UU PPHI, Putusan MK Nomor 94/PUU-XXI/2023, Putusan MK Nomor 132/PUU-XXIII/2025, serta putusan-putusan pengadilan hubungan industrial yang relevan dengan isu daluwarsa gugatan PHK. Jenis penelitian ini relevan karena persoalan yang dikaji berkaitan dengan validitas norma, perubahan tafsir yudisial, dan implikasinya terhadap kepastian hukum serta keadilan substantif bagi pekerja.

2.2. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), untuk mengkaji norma dalam Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (beserta perubahan oleh UU Cipta Kerja), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Mahkamah Agung, serta ketentuan lain yang berkaitan dengan batas waktu gugatan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serta pendekatan kasus (*case approach*) yakni pendekatan yang digunakan untuk menganalisis putusan yang relevan, khususnya Putusan Putusan MK No. 132/PUU-XXIII/2025. Pendekatan ini penting untuk melihat bagaimana perbedaan interpretasi hakim terjadi sebelum dan sesudah Putusan MK 132/PUU-XXIII/2025.

2.3. Sumber Data

Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, putusan MK, putusan MA, serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang relevan dengan isu daluwarsa gugatan PHK. Bahan hukum sekunder meliputi artikel jurnal ilmiah, buku-buku hukum, analisis akademik, serta publikasi ilmiah lain yang telah membahas daluwarsa gugatan PHK. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan indeks peraturan yang digunakan untuk memperjelas konsep-konsep hukum yang dianalisis.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menelusuri peraturan perundang-undangan, naskah regulasi, dokumen resmi pemerintah, dan putusan-putusan yang relevan.

2.5. Analisis Data

Seluruh bahan hukum yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis kualitatif normatif, yaitu dengan menafsirkan norma hukum, membandingkan ketentuan dan putusan sebelum dan sesudah koreksi konstitusional oleh MK, serta menilai kesesuaian tafsir tersebut dengan tujuan perlindungan pekerja dan prinsip keadilan konstitusional. Selain analisis deskriptif-analitis, penelitian ini juga menggunakan analisis preskriptif untuk memberikan rekomendasi hukum mengenai konstruksi batas waktu gugatan yang paling adil, proporsional, dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana dikehendaki oleh Putusan MK Nomor 132/PUU-XXIII/2025.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pertimbangan Hukum dan Rasionalitas Konstitusional Mahkamah Konstitusi dalam Penafsiran Ulang Pasal 82 UU PPHI dalam Putusan 132/PUU-XXIII/2025

Mahkamah Konstitusi (MK) dalam Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025 melakukan koreksi mendasar terhadap penafsiran atau pemaknaan kedaluwarsa gugatan PHK yang selama ini dihitung sejak pekerja menerima surat PHK dari pengusaha. Penafsiran tersebut sebelumnya ditegaskan dalam Putusan MK Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang menyatakan bahwa batas waktu satu tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU PPHI mulai berlaku sejak pekerja memperoleh keputusan PHK. Namun, setelah diuji kembali melalui perkara baru, MK melihat bahwa tafsir tersebut tidak kompatibel dengan kondisi faktual pekerja yang wajib melalui sejumlah proses pra-litigasi yang panjang dan tidak jarang melewati satu tahun sejak PHK terjadi.

MK menilai bahwa pekerja berada dalam posisi yang secara struktural rentan karena tidak dapat langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebelum menjalani prosedur bipartit dan mediasi/konsiliasi sebagaimana diwajibkan Pasal 3 dan Pasal 7 UU PPHI. Dalam banyak kasus, proses mediasi tidak hanya memakan waktu lebih dari 30 hari tetapi juga sering tertunda akibat faktor administratif yang berada di luar kendali pekerja. Karena itu, MK menilai bahwa perhitungan daluwarsa sejak tanggal berlakunya PHK berpotensi merampas hak pekerja untuk memperoleh keadilan, sekalipun ia telah berupaya menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme yang diwajibkan undang-undang.

Rasionalitas konstitusional MK bertumpu pada jaminan kepastian hukum yang adil (Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945) serta hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945). Dalam pandangan MK, kepastian hukum tidak boleh dimaknai secara prosedural semata, melainkan harus memperhatikan aspek keadilan substantif. Dengan demikian, penafsiran norma kedaluwarsa tidak boleh mengakibatkan hilangnya hak pekerja hanya karena lamanya proses administratif yang justru diwajibkan oleh undang-undang.

MK juga mengutip prinsip *access to justice* yang menuntut agar mekanisme hukum tidak boleh menjadi hambatan bagi pihak yang lebih lemah dalam proses peradilan. Berdasarkan argumentasi tersebut, MK menetapkan bahwa titik awal perhitungan kedaluwarsa bukan lagi sejak surat PHK diterima, tetapi sejak tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi atau konsiliasi. Penafsiran baru ini merupakan bentuk *constitutional conditional interpretation* yang mempertahankan norma Pasal 82 UU PPHI, tetapi memberikan pemaknaan baru agar norma tersebut tidak merugikan hak konstitusional pekerja.

Penafsiran ini sejalan dengan kecenderungan putusan-putusan MK sebelumnya yang konsisten mengutamakan perlindungan terhadap kelompok rentan, termasuk pekerja, sebagaimana terlihat dalam Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 dan Putusan MK No. 114/PUU-XIII/2015. Dengan demikian, Putusan 132/PUU-XXIII/2025 memperkuat posisi MK sebagai penjaga hak konstitusional, sekaligus menegaskan bahwa hubungan industrial tidak dapat didekati secara formalistik, tetapi harus memerhatikan kondisi sosial-ekonomi pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah.

3.2. Implikasi Penafsiran Baru Terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Putusan MK 132/PUU-XXIII/2025 membawa perubahan signifikan terhadap sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Implikasi pertama yang paling menonjol adalah meningkatnya akses pekerja terhadap peradilan. Dengan dimulainya perhitungan daluwarsa sejak berakhirnya mediasi atau konsiliasi, pekerja kini memiliki ruang waktu yang realistis untuk mengajukan gugatan tanpa dihambat oleh proses administratif yang memakan waktu. Hal ini menghilangkan potensi terjadinya *denial of justice* yang sebelumnya kerap terjadi ketika gugatan dianggap daluwarsa meskipun proses mediasi baru selesai jauh setelah satu tahun sejak PHK.

Kedua, putusan ini meningkatkan kepastian hukum karena menyelesaikan dualisme penafsiran di tingkat praktik. Penelitian Prasetianingsih et al. (2025) menunjukkan bahwa setelah Putusan MK 94/PUU-XXI/2023, para hakim PHI dan MA sering berbeda dalam menilai kapan daluwarsa dimulai. Putusan 132/PUU-XXIII/2025 memberikan satu tafsir tunggal yang bersifat final dan mengikat, sehingga mencegah inkonsistensi tersebut.

Ketiga, penafsiran baru memperkuat kesetaraan posisi (*equality of arms*) antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktik sebelumnya, pengusaha sering kali memanfaatkan lamanya proses bipartit dan mediasi untuk menunda penyelesaian hingga melewati batas waktu satu tahun, sehingga pekerja kehilangan haknya untuk menggugat. Dengan putusan MK, strategi ini tidak lagi mungkin digunakan karena tenggang waktu baru justru dimulai setelah mediasi tidak tercapai.

Keempat, penafsiran baru memberikan perlindungan substantif terhadap hak-hak pekerja, seperti pesangon, upah proses, dan kompensasi lainnya. Dengan diperluasnya jendela waktu gugat, pekerja memiliki peluang yang lebih besar untuk mempertahankan hak yang dijamin peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja sebagai kelompok rentan, sebagaimana ditegaskan dalam doktrin Soepomo, Lalu Husni, dan sejumlah literatur ketenagakerjaan lainnya.

Akhirnya, Putusan MK 132/PUU-XXIII/2025 berimplikasi pada perbaikan struktur hubungan industrial. Sistem penyelesaian perselisihan kini lebih mencerminkan prinsip keadilan sosial dan konstitusionalisme modern, di mana kepastian hukum tidak boleh dipisahkan dari keadilan substantif. Dengan demikian, putusan ini bukan sekadar perubahan teknis batas waktu gugatan, tetapi merupakan langkah besar menuju sistem hubungan industrial yang lebih adil, manusiawi, dan setara.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap perkembangan penafsiran norma daluwarsa dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta pertimbangan hukum MK dalam Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

- 1) MK melalui Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025 menafsirkan ulang Pasal 82 UU PPHI dengan dasar rasionalitas konstitusional yang menekankan perlindungan hak pekerja, keadilan substantif, dan akses terhadap keadilan. MK menyimpulkan bahwa perhitungan kedaluwarsa satu tahun tidak lagi dimulai sejak pekerja menerima surat PHK, tetapi sejak tidak tercapainya kesepakatan dalam proses mediasi atau konsiliasi. Penafsiran ini merupakan koreksi atas praktik sebelumnya dan bertujuan memastikan bahwa mekanisme pra-litigasi yang wajib ditempuh tidak menjadi hambatan bagi pekerja dalam mengajukan gugatan;
- 2) Penafsiran baru tersebut membawa implikasi penting bagi perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan titik awal perhitungan daluwarsa meningkatkan akses pekerja ke peradilan, memperkuat kepastian hukum, dan menciptakan kesetaraan posisi antara pekerja dan pengusaha. Putusan ini juga mencegah penyalahgunaan daluwarsa sebagai instrumen untuk menghindari pemeriksaan substansi perkara, serta meneguhkan peran MK dalam memastikan terpenuhinya prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial.

REFERENSI

- Asshiddiqie, Jimly. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Cappelletti, Mauro, dan Bryant Garth. *Access to Justice*. Leiden: Brill, 1978.
- Friedman, Lawrence M. *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation, 2017.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- Indrati, Maria Farida. *Ilmu Perundang-undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya*. Yogyakarta: Kanisius, 2018.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2019.
- Sen, Amartya. *The Idea of Justice*. Cambridge: Harvard University Press, 2009.
- Prasertianingsih, Yully, Uyan Wiryadi, dan Retno Kus Setyowati. "Upaya Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Batas Waktu Gugatan." *Binamulia Hukum* 14, no. 1 (2025): 259–273.
- Putri, Aviani Nadhira. "Analisis Yuridis Daluwarsa Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial." *JURNAL KLIENDI LAW* 2, no. 1 (2025): 1–17.
- Raindiyani, Rera Oktarisa, dan Yogo Pamungkas. "Pertimbangan Hakim dalam Memeriksa dan Memutus Perselisihan PHK yang Daluwarsa (Studi Putusan Nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg)." *Amicus Curiae* 1, no. 4 (2024): 1450–1459.
- Siregar, Devi. "Konstitusionalisme dan Perlindungan Pekerja dalam Putusan Mahkamah Konstitusi." *Jurnal Konstitusi* 19, no. 1 (2022): 55–78.
- Ulfiaro, Soviana, dan Irfa Ronaboyd. "Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/PDT.SUS-PHI/2023 tentang Daluwarsa Pengajuan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Novum: Jurnal Hukum* 9, no. 2 (2022): 339–348.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- . *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 6.

———. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39.

———. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan PHK*.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan*.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan Nomor 1061 K/Pdt.Sus-PHI/2023. 7 Februari 2023.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023. 29 Februari 2024.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025. 3 September 2025.