

Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Pemberkasan Yang Terpisah (Splittings) Di Pengadilan Hubungan Industrial

Analysis of Judges' Considerations in Split Filing Cases at the Industrial Relations Court

Siyogo Siyogo,¹ Kukuh Sudarmanto,² Zaenal Arifin,³ Wijayono Hadi Sukrisno⁴

^{1,2,3}Magister Hukum, Universtas Semarang, Semarang, Indonesia

⁴ Fakultas Hukum, Universitas Pertiba, Pangkalpinang, Indonesia
ysiyogo@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the judge's considerations when deciding industrial relations court cases with separate filings and the legal consequences of differences in rulings from industrial relations court cases with separate filings (splitting). The urgency of this research is that currently, courts consider factors beyond the literal interpretation of the law when making decisions, therefore legal professionals, including judges, must have empathy for individuals which is reflected in their decisions. This type of research is normative juridical. The research results show that splitting in the resolution of industrial relations cases refers to the separation of interest disputes and employment termination (PHK) disputes in decisions. However, this separation creates legal uncertainty and a damaged sense of justice. This separation of cases also has the impact of separating settlements and decisions, resulting in two different decisions for each type of dispute, with different legal consequences. The Civil Procedure Law (HIR) and Field Room (RBg) systems are used in industrial relations courts, but high costs, especially for workers, are the main obstacle. Apart from that, differences in decisions between judges also give rise to injustice.

Keywords: *Splitting; Industrial Relations; Judge's Considerations*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertimbangan hakim pada saat memutuskan perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah dan akibat hukum dari perbedaan amar putusan dari perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah (splittings). Urgensi penelitian ini yaitu saat ini, pengadilan mempertimbangkan faktor-faktor di luar penafsiran hukum secara harafiah ketika mengambil keputusan, oleh karena itu para profesional hukum, termasuk hakim, harus memiliki empati terhadap individu yang tercermin dalam putusannya. Jenis penelitian ini yaitu yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa splittings dalam penyelesaian perkara hubungan industrial mengacu pada pemisahan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam putusan. Namun, pemisahan ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan rasa keadilan yang tercederai. Pemisahan perkara ini juga berdampak pada pemisahan penyelesaian dan putusan, menghasilkan dua amar putusan yang berbeda untuk setiap jenis perselisihan, dengan konsekuensi hukum yang berbeda pula. Sistem Hukum Acara Perdata (HIR) dan Ruang Bidang (RBg) digunakan dalam pengadilan hubungan industrial, namun biaya tinggi, terutama bagi pekerja, menjadi kendala utama. Selain itu, perbedaan putusan antara hakim juga menimbulkan ketidakadilan.

Kata kunci: *Splittings; Hubungan Industrial; Pertimbangan Hakim*

1. PENDAHULUAN

Permintaan akan lapangan kerja baru di Indonesia meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Pada kenyataannya, tingkat pengangguran juga meningkat, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan sosial yang bermula dari kesenjangan antara laju pertumbuhan kebutuhan akan lapangan kerja dan laju penciptaan lapangan kerja baru.¹ Konstitusi menjamin pemenuhan hak dasar atas pekerjaan dan kontinuitas kemajuan dalam sektor ketenagakerjaan ditunjukkan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski sudah berlaku selama 20 tahun, namun undang-undang ketenagakerjaan tersebut, belum berhasil diterapkan secara optimal.²

Ketidakseimbangan dalam evolusi kurva permintaan lapangan kerja dan kesempatan kerja menimbulkan berbagai masalah sosial yang disebabkan oleh pengangguran. Padahal, penghormatan terhadap hak dasar atas pekerjaan dijamin secara konstitusional melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dengan jelas menyatakan “*Setiap warga negara berhak atas pekerjaan, Bekerja dan hidup bermartabat.*”³ Terpeliharanya hak dan kesejahteraan pekerja merupakan hal yang krusial karena kontribusinya yang besar terhadap kemajuan bangsa. Untuk menciptakan keseimbangan yang adil, pemerintah harus membuat undang-undang, memberikan layanan, dan melakukan investigasi dan sanksi terhadap mereka yang melanggar peraturan.⁴ Meskipun Pemerintah telah melakukan banyak upaya, namun dalam praktiknya perlindungan hak-hak pekerja masih menghadapi banyak permasalahan, terbukti dengan masih adanya perselisihan perburuhan seperti permasalahan terkait gaji, THR, PHK dan pesangon.

Pada bulan Januari 2021, jumlah perselisihan hubungan industrial meningkat dari 59 menjadi 446 pada akhir tahun. Terdapat 420 kasus yang dapat diselesaikan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama tahun 2021, sehingga 152 orang terasuransi kasus pada awal bulan Januari 2022. Pada bulan Desember, jumlah keseluruhan kasus melonjak menjadi 3.245, dengan 231 kasus di antaranya memiliki peluang yang realistis untuk diselesaikan pada akhir tahun 2022. Hal ini menjadikan jumlah total kasus yang diasuransikan yang belum terselesaikan saat ini menjadi 3.239 kasus. Dalam satu perusahaan, konflik perburuhan antar serikat pekerja mencapai 2.964 insiden pada tahun 2022, diikuti oleh PHK (303), perselisihan hak (70), dan perselisihan kepentingan (13). Terdapat 231 kasus yang terdaftar dalam “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” yang dapat diselesaikan pada tahun 2022. Dari jumlah

¹ Alvian Octo Risty et al., “Harmonisasi Norma Atas Pengaturan Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Pertambangan Dan Penggalian,” *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021): 414–30, <https://doi.org/10.26623/julr.v4i1.3330>.

² Richard Jatimulya Alam Wibowo, “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 109–23, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.

³ Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal,” *Gema Keadilan* 3, no. 1 (2021): 74–85, <https://doi.org/10.14710/gk.2016.3644>.

⁴ Sandra Angelica and Andari Yurikosari, “Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Pengajuan Tuntutan Kekurangan Pembayaran Upah Minimum Pekerja (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 885k/Pdt.Sus-Phi/2017,” *Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 1 (2021): 1–26.

tersebut, 190 kasus dapat diselesaikan melalui mediasi, 40 kasus dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, dan 1 kasus dapat diselesaikan melalui penyelesaian formal. Gugatan penyelesaian hubungan industrial jarang dilakukan karena hanya dijadikan pilihan terakhir setelah semua cara penyelesaian perselisihan tidak berhasil.⁵

Pengadilan hubungan industrial memberikan kepastian hukum kepada para pihak pencari keadilan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, sehingga aksi industrial yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan semua pihak.⁶ Gugatan penyelesaian hubungan industrial jarang dilakukan karena hanya dijadikan pilihan terakhir setelah semua cara penyelesaian perselisihan tidak berhasil. Putusan penyelesaian hubungan industrial tersebut sesuai dengan ketentuan perkara penyelesaian hubungan industrial pada Pasal 56 huruf b dan d, yang berbunyi “*pengadilan hubungan industrial mengadili dan memutus pada tingkat pertama dan terakhir*”. Putusan-putusan penyelesaian hubungan industrial dalam perselisihan hak dan PHK hanya mempunyai kekuatan hukum tetap, yaitu memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mengajukan permohonan kasasi secara tertulis apabila tidak menerima hasil putusan penyelesaian hubungan industrial.⁷

Faktanya, proses pengadilan biasanya menimbulkan komplikasi tambahan karena durasinya yang lama, biaya yang besar, dan ketidakefisienan secara keseluruhan.⁸ Selain itu, banyak penentuan yang mencakup faktor hukum dan penerapan ketentuan klasifikasi PHK terhadap pegawai, serta hak-hak yang diterima pegawai. Kesenjangan dalam pengambilan keputusan akibat perpecahan tanpa adanya kesenjangan dalam kondisi pekerja menimbulkan perasaan ketidakadilan di antara para pekerja, karena mereka tidak diberikan hak yang sama. Hal ini tidaklah sesuai dengan pendapat *Gustav Radbruch* yang tertuang dalam bukunya berjudul “*einführung in die rechtswissenschaften*”, yang menjelaskan tiga nilai utama dalam hukum, yaitu keadilan (*Gerechtigkeit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan kepastian hukum (*Rechtssicherheit*). Penelitian mengenai pembagian perkara di antara putusan hakim yang berbeda dapat didasarkan pada falsafah keadilan dan asas falsafah Hukum Progresif Satjipto Rahardjo yang menegaskan bahwa tujuan hukum adalah untuk melayani masyarakat, bukan sebaliknya. Tujuan utama hukum adalah untuk menjaga dan memajukan prinsip-prinsip dasar nilai-nilai kemanusiaan, martabat, kebahagiaan, dan kesejahteraan. Sistem hukum dibangun berdasarkan prinsip aturan dan ketaatan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Arcaropeboka & Hefrianto (2022) yang mengkaji Putusan Pengadilan Hubungan Industrial khususnya Perkara Nomor: 11/Pdt. Sus-Pji/2016/Pn. Tjk. Dasar

⁵ Fuqoha, “Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial,” *Indonesian State Law Review (ISLRev)* 2, no. 2 (2020): 119–37, <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681>.

⁶ Mursyid et al., “Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Atas PHK Sepihak Pekerja Yang Bekerja Di Dua Perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021),” *Innovative: Journal of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 2615–30, <https://doi.org/10.31004>.

⁷ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Medan: Cv. Pustaka Prima, 2020).

⁸ Sherly Ayuna Putri Sherly, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah, “Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum,” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5, no. 2 (2021): 310–27, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>.

pertimbangan hakim pengadilan hubungan industrial dalam mengambil putusan berdasarkan pada Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI), namun dalam memeriksa dan memutuskan perkara, pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan hak-haknya.⁹

Yunus (2023) yang mengkaji penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI). Perselisihan hubungan kerja diselesaikan di Pengadilan PHI, namun sebelumnya diupayakan penyelesaian melalui lembaga Bipartit, Mediasi, Konsultasi, dan Arbitrasi. Dengan cara tersebut, pengadilan memutuskan untuk menghukum pengusaha (tergugat), untuk membayar uang pesangon, uang THR dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh penggugat, sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹⁰

Selanjutnya penelitian Khairani (2023) yang mengkaji tentang kesulitan dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial. Putusan PHI sulit dilaksanakan karena Pengadilan juga tidak mampu melaksanakan eksekusi putusan terhadap perusahaan yang tidak mau membayar hak-hak pekerja sebagaimana putusan Pengadilan, walaupun Pengadilan akan melaksanakan sita terhadap aset perusahaan, dalam hal ini Pengadilan bersifat pasif, Pengadilan menunggu pekerja mencari data aset-aset Perusahaan yang akan dieksekusi, sehingga.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat perbedaan penelitian dengan ketiga peneliti terdahulu di atas yaitu kasus perkara pada penelitian ini merupakan perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah (*splitsing*) dan selain menganalisis dasar pertimbangan hakim sebagaimana telah dilakukan para peneliti sebelumnya maka penelitian ini memperluas objek kajian dengan menganalisis akibat hukum dari perbedaan amar putusan dari perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah (*splitsing*). Oleh karena itu, yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu menganalisis pertimbangan hakim pada saat memutuskan perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah (*splitsing*); dan menganalisis akibat hukum dari perbedaan amar putusan dari perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah (*splitsing*).

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif (*legal research*) yang didasarkan pada studi dokumentasi mengenai bahan hukum mengenai topik yang diteliti. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dengan spesifikasi penelitian mengacu pada tujuan penelitian adalah deskriptif analitis untuk memberikan gambaran tentang fakta-fakta yang diperoleh dari studi kepustakaan juga

⁹ Arcaropeboka and Kamal Fahmi Kurnia, "Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Perkara Nomor : 11/Pdt.Sus-PJI/2016/PN.Tjk)," *Audi Et AP: Jurnal Penelitian Hukum* 1, no. 2 (2022): 135–42, <https://doi.org/10.24967/jaeap.v1i02.1693>.

¹⁰ Yunus et al., "Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 1 (2023): 727–34, <https://doi.org/10.35973/sh.v15i1.1107>.

¹¹ Khairani and Aldi Harbi, "Sulitnya Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 178 K/Pdt.Sus-Phi/2015)," *Unes Law Review* 5, no. 4 (2023): 2014–32, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4>.

mempelajari ketentuan hukumnya di lapangan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari bahan kepustakaan baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman; Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, pendapat ahli hukum, hasil penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penelusuran kepustakaan secara *offline* dan *online* dalam rangka memperoleh bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penelusuran kepustakaan *offline* adalah kegiatan mencari sumber pustaka ke tempat penyimpanan data. Penelusuran kepustakaan *online* adalah kegiatan mencari sumber pustaka di dunia maya melalui jaringan internet. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis data secara kualitatif.¹² Data disusun dengan menggolongkan ke dalam pola, tema atau kategori.¹³ Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif untuk disusun sebagai kesimpulan mengenai pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah (*splitsing*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pertimbangan Hakim Pada Saat Memutuskan Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dengan Pemberkasan Yang Terpisah (*Splitsing*).

Hasil wawancara dengan Hakim Adhoc Anton SH Pengadilan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa *Splitsing* pada penyelesaian perkara hubungan industrial merujuk pada pemisahan perkara dalam putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023, pemisahan ini didasarkan pada ketentuan bahwa perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan jenis perselisihan yang berdiri sendiri. Hal ini disebabkan adanya perbedaan dalam hal upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap kedua jenis perselisihan tersebut.¹⁴

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua putusan pengadilan yang masing-masing bernomor 47/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg dan 48/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg. Pengugat dalam kedua putusan ini terdiri dari 15 orang pada setiap gugatan. Mereka diwakili oleh kuasa hukumnya, yaitu Mulyono, Muchlis Soemanang, Agung Widodo, Mustakim, dan Nasikin, yang semuanya merupakan pengurus Federasi Serikat Buruh Independen (FSBI) dan Pengurus Serikat Buruh Independen (FSBI) PT. Far East Seating. Alamat mereka adalah di Jalan Terboyo Wetan RT.01 RW.II Genuk Semarang 50117. Mereka bertindak berdasarkan surat kuasa khusus

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2nd ed. (Bandung: Alfabeta, 2019).

¹³ Soerjono Soekanto and Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Press, 2016).

¹⁴ Wawancara dengan Hakim Adhoc Anton SH Pengadilan Hubungan Industrial pada 3 Januari 2024

tertanggal 1 Mei 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan nomor 1.070/SK/V/2023/PN.SMG pada tanggal 16 Mei 2023. Kedua putusan ini merupakan hasil dari penyelesaian perkara hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah atau yang biasa disebut "*splitsing* perkara".

Pemisahan kasus peradilan hubungan industrial menjadi fokus utama dalam dua kasus terpisah, menimbulkan ketidakpastian hukum dan persepsi keadilan bagi pekerja karena perspektif hukum yang beragam di kalangan hakim. Penelitian menunjukkan bahwa keputusan hakim tidak selalu selaras dengan landasan hukum, khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat penolakan pemindahan tugas. Prinsip hukum progresif menekankan perlunya penafsiran hukum yang mencakup penegakan hukum yang efektif dan penerapan hati nurani, sementara praktik pemisahan kasus juga menimbulkan skeptisisme masyarakat terhadap hakim. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk menciptakan aturan yang komprehensif dan sesuai untuk menanggapi isu-isu yang muncul.

Konsep ajaran progresif lahir dari adanya ketidakpuasan terhadap status hukum *a quo* yang dinilai belum maksimal. Satjipto menekankan perlunya penafsiran hukum tidak hanya dibatasi pada undang-undang tertulis, namun juga mencakup penegakan hukum yang efektif dan penerapan hati nurani. Ketika membagi suatu kasus hukum, penting untuk tidak hanya menganalisis aturan-aturan yang relevan tetapi juga mempertimbangkan implikasi hukum dari tindakan tersebut. Selain menimbulkan ketidakadilan dan melemahkan pemahaman tentang tujuan hukum sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, praktik pemisahan perkara juga menimbulkan skeptisisme masyarakat terhadap hakim sebagai aparat penegak hukum. Memang benar bahwa hakim, sesuai dengan doktrin hukum modern, memegang posisi penting dalam menilai sejauh mana tujuan hukum telah tercapai. Variasi putusan hakim terjadi karena perbedaan pertimbangan antar hakim, hal ini dapat dimitigasi dengan menghilangkan praktik pemisahan perkara. Gagasan kedua yang disebut dengan *law in themaking* (hukum dalam pembuatan) mengandung arti bahwa perkembangan hukum merupakan suatu proses yang berlangsung terus-menerus dan berkesinambungan. Mengingat kurangnya landasan hukum dan pedoman hukum yang jelas mengenai pemisahan kasus, maka penting bagi para pembuat kebijakan untuk mempertimbangkan pembentukan aturan yang komprehensif dan sesuai mengenai masalah ini. Munculnya rasa ketidakadilan bagi para pekerja terkait, tentu tidak sesuai dengan hukum progresif yang juga mendasarkan pada paham *Legal Realism* dan *Freirechtslehre* yang pada pokoknya hukum progresif memiliki tipe responsif. Permasalahan dan konsekuensi hukum yang diakibatkan *splitsing* perkara sudah cukup untuk dijawab oleh hukum agar dapat dikatakan hukum responsif terhadap isu-isu yang ada.¹⁵

Pada kasus pemisahan dalam putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023, teori pembuktian tetap relevan sebagai dasar penilaian pengadilan

¹⁵ Suhandi Suhandi, Wahyu Wiguna, and Icin Quraysin, "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021): 268–83, <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.28>.

terhadap bukti-bukti yang diajukan. Beberapa konsep penting dalam teori pembuktian yang terkait dengan kasus ini termasuk beban pembuktian, standar bukti, aturan hukum terkait pembuktian, dan kemampuan pihak yang menyangkal klaim untuk menolak atau mengajukan keberatan terhadap bukti-bukti. Teori beban pembuktian mengacu pada tanggung jawab pihak yang mengajukan klaim atau tuntutan untuk memberikan bukti yang cukup untuk mendukung klaim mereka. Biasanya, pihak yang mengajukan klaim memiliki beban pembuktian, dan mereka harus membuktikan klaim mereka "melewati keraguan yang wajar" atau dengan standar bukti yang diperlukan.¹⁶

Dalam kasus pemisahan perkara dalam putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023, pemisahan ini didasarkan pada pengakuan bahwa perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan jenis perselisihan yang berdiri sendiri. Hal ini mencerminkan pandangan bahwa setiap jenis perselisihan memiliki karakteristik dan konsekuensi hukum yang unik, sehingga memerlukan pertimbangan yang berbeda dalam penyelesaiannya. Dengan pemisahan tersebut, pengadilan dapat memberikan perhatian yang lebih khusus terhadap setiap jenis perselisihan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan tujuan hukum untuk mencapai keadilan dan kepastian hukum.¹⁷ Pengadilan harus mempertimbangkan nilai-nilai keadilan dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, sementara juga memastikan bahwa keputusan tersebut memberikan pedoman yang jelas bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Pemerintah sudah melakukan upaya untuk menyelesaikan terkait hal tersebut dengan membuat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur mengenai upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial, dimana lebih menitikberatkan pada upaya perundingan untuk mencari kesepakatan dan mufakat bersama di luar jalur pengadilan yang merupakan cerminan asas keseimbangan.¹⁸ Hal-hal tersebut akan menciptakan asas keseimbangan bagi semua pihak sekaligus memberikan perlindungan hukum. Ada empat bentuk perwujudan asas keseimbangan yang dapat dilakukan sebagai alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial sebelum menempuh jalur pengadilan yaitu dengan cara bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Namun apabila langkah tersebut gagal dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Apabila masih belum juga menyelesaikan masalah maka dapat mengajukan permohonan kasasi di Mahkamah Agung.¹⁹

Dalam hal ini, teori tujuan hukum Radbruch dapat diaplikasikan dengan mempertimbangkan nilai-nilai keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan hukum dalam setiap tahap penyelesaian perselisihan. Pengadilan harus memastikan bahwa keputusan yang diambil

¹⁶ R Amir, *Hukum Pembuktian Dalam Perkara Pidana Dan Perdata* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

¹⁷ Agung Kristyanto Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

¹⁸ Neneng Herawati and Sukindar, "Tinjauan Terhadap Ratio Decidendi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Samarinda Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Buruh PT. SIMS Jaya Kaltim Di Kabupaten Panser," *Jurnal Legalitas* 6, no. 2 (2021): 89–111, <https://doi.org/10.31293/lg.v6i2.5866>.

¹⁹ Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, and Irma Cahyaningtyas, "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan," *Notarius* 14, no. 1 (2021): 428–43, <https://doi.org/10.11669v3>.

tidak hanya menciptakan keadilan dalam masyarakat, tetapi juga memberikan kepastian hukum yang diperlukan bagi warga negara. Dengan demikian, pemisahan perkara dalam putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023 dapat dipandang sebagai upaya untuk menerapkan prinsip-prinsip Teori Tujuan Hukum Radbruch dalam praktik hukum. Melalui pendekatan ini, pengadilan diharapkan dapat mencapai keadilan yang sejalan dengan nilai-nilai moral yang diakui oleh masyarakat, sambil tetap memberikan kepastian hukum yang diperlukan untuk menjaga ketertiban sosial.

Teori Kepastian Hukum menjadi penting dalam konteks pemisahan perkara dalam putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023. Pemisahan ini didasarkan pada prinsip bahwa perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan jenis perselisihan yang berdiri sendiri, dengan perbedaan dalam hal upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap keduanya. Prinsip kepastian hukum menegaskan bahwa hukum harus ditetapkan secara nyata dan konkrit agar memberikan kepastian bagi seluruh masyarakat. Hal ini penting untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang dan memungkinkan mereka mencapai tujuan mereka dalam kondisi tertentu.²⁰

Kepastian hukum juga berhubungan dengan konsep bahwa hukum harus konsisten dan tidak boleh menyimpang dari asas yang dikenal, sehingga memberikan kepastian status bagi individu atau organisasi. Dalam konteks pemisahan perkara tersebut, kepastian hukum dapat membantu pengadilan dalam memberikan keputusan yang adil dan sesuai dengan hukum, tanpa adanya keraguan atau ambiguitas yang dapat merugikan pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, kepastian hukum juga menciptakan lingkungan yang terjamin sehingga masyarakat dapat berfungsi dengan lancar. Dengan pemisahan perkara tersebut, pengadilan dapat memberikan kejelasan dan kepraktisan hukum yang saling bergantung, sehingga tujuan hukum untuk melayani umat manusia dapat tercapai dengan baik. Pemisahan ini juga mencerminkan prinsip bahwa hukum berlaku bagi semua orang secara setara dan harus dipatuhi, tanpa pandang bulu terhadap siapa pun pelakunya.

Dalam konteks positivisme hukum, sistem peradilan Indonesia bergantung pada sistem peradilan untuk menerapkan hukum pada kejadian-kejadian tertentu, karena doktrin positivisme hukum berpendapat bahwa hukum adalah satu-satunya sumber hukum. Dengan demikian, pemisahan perkara tersebut dapat dianggap sebagai upaya untuk menjaga kepastian hukum dan menerapkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku dalam menegakkan keadilan. Dengan pemisahan perkara tersebut, kepastian hukum juga dapat melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang, di mana seseorang dapat memperoleh haknya dan putusan dari pengadilan dapat dilaksanakan dengan adil dan tepat. Melalui penerapan prinsip-prinsip hukum yang jelas, tetap, dan konsisten, pengadilan dapat memastikan bahwa kepastian hukum terwujud dalam penegakan keadilan bagi masyarakat.

²⁰ Dalinama Telaumbanua, "Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK," *Eksekusi 2*, no. 1 (2020): 23–41, <https://doi.org/10.24014/je.v2i1.9404>.

3.2 Akibat Hukum Dari Perbedaan Amar Putusan Dari Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dengan Pemberkasan Yang Terpisah (*Splitsing*).

Hakim Adhoc Anton SH dalam wawancara menjelaskan bahwa keputusan pemisahan perkara dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023 diambil berdasarkan pertimbangan hukum, yaitu pemisahan ini dilakukan karena perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK dipandang sebagai konflik yang berbeda-beda. Meskipun terdapat potensi penggabungan kedua jenis konflik tersebut. Dalam kasus ketenagakerjaan, praktik pemisahan tuntutan hukum sering dijumpai, meskipun hal tersebut tidak diatur secara tegas dalam hukum acara perdata atau UU PPHI. Penting untuk mempertimbangkan disparitas peran saksi dalam hukum acara pidana dan hukum acara perdata. Menurut Pasal 184 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang KUHAP, keterangan saksi diutamakan sebagai alat bukti awal, disusul keterangan ahli, surat menyurat, petunjuk, dan keterangan terdakwa.²¹

Masalah ketenagakerjaan selalu dibicarakan oleh banyak kalangan, baik oleh pengusaha, pekerja maupun pemerintah. Hal yang dibahas mulai dari perjanjian kerja yang merupakan awal dari hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), pemogokan, masalah pengupahan, jaminan sosial, uang pesangon, dan lain sebagainya.²² Peran negara dan pemerintah tidak sebatas membuat peraturan perundang-undangan saja, tetapi lebih dari itu yaitu melaksanakan peraturan yang telah dibuat diwujudkan menjadi kenyataan. Hal ini merupakan tuntutan, karena Indonesia menganut negara hukum dalam arti materiil atau negara kesejahteraan atau negara kemakmuran (*welfare state*) yang menjamin keadilan kepada warganya.²³

Dalam hal ini, pemisahan perkara memungkinkan pihak-pihak yang berperkara untuk melanjutkan proses hukum dengan cara yang sesuai dengan jenis perselisihan yang mereka hadapi.²⁴ Selain itu, proses banding atau upaya hukum selanjutnya juga dapat memberikan kesempatan bagi pihak yang merasa dirugikan untuk memperjuangkan hak-hak mereka atau memperbaiki putusan yang dianggap tidak adil. Secara keseluruhan, pemisahan perkara pada putusan 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023 memiliki tujuan untuk memberikan kejelasan, kepastian hukum, dan penanganan yang lebih spesifik terhadap perselisihan terkait hak dan kepentingan serta perselisihan PHK. Dengan demikian, pemisahan ini diharapkan dapat mencapai tujuan hukum untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang bagi semua pihak yang terlibat.²⁵ Dengan memisahkan proses penyelesaian kedua kategori konflik tersebut, pengadilan bertujuan untuk memberikan perhatian yang lebih terkonsentrasi dan cermat terhadap

²¹ Wawancara dengan Hakim Adhoc Anton SH Pengadilan Hubungan Industrial pada 3 Januari 2024.

²² Rizki Amalia Fitriani et al., "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 809–18, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.

²³ Dede Agus, "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Ius Constituendum* 8, no. 1 (2023): 87–100, <https://doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.

²⁴ Abdi Haikal and Zaeni Asyhadie, "Hak-Hak Dari Pekerja PKWT Yang Di PHK (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Mtr)," *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* 3, no. 1 (2023): 20–27, <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2133>.

²⁵ Niki Anane Setyadani and Holyness Singadimeja, "Splitsing Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi: Menguntungkan Atau Merugikan Pekerja?," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 10, no. 2 (2021): 327–43, <https://doi.org/10.24843/jmhu.2021.v10.i02.p10>.

setiap permasalahan hukum yang muncul dalam setiap perselisihan, sehingga meningkatkan ketepatan dan keadilan dalam pengambilan keputusan.²⁶

Kepastian hukum adalah prinsip yang sangat penting dalam sistem hukum suatu negara. Prinsip ini menyatakan bahwa hukum harus jelas, tetap, dan konsisten, serta dapat diterapkan secara adil dan setara bagi seluruh masyarakat. Hanya jika undang-undang ditetapkan dalam keadaan nyata dan konkret, maka gagasan kepastian hukum dapat terwujud bagi seluruh masyarakat. Konsep "*fiat justitia et pereat mundus*" (hukum harus tetap dipertahankan meski dunia runtuh) menegaskan bahwa hukum harus konsisten dan tidak boleh menyimpang dari asas yang dikenal dengan memberikan kepastian status seseorang atau organisasi. Keberadaan kepastian hukum bertujuan untuk melindungi masyarakat dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab dan membuka jalan bagi mereka untuk mencapai tujuan mereka dalam kondisi tertentu. Oleh karena itu, kepastian hukum sangat diharapkan oleh masyarakat karena membantu terciptanya ketertiban sosial.²⁷

Meskipun demikian, terdapat perbedaan pandangan mengenai konsep kepastian hukum. Ada pandangan yang menyatakan bahwa undang-undang dan pelaksanaannya dapat memberikan apa yang biasa disebut dengan keuntungan hukum. Konsep kejelasan dan kepraktisan hukum saling bergantung. Tujuan utama dari undang-undang ini adalah untuk memberi manfaat bagi umat manusia, oleh karena itu sangatlah penting bahwa undang-undang tersebut ditegakkan dan ditegakkan secara efektif dengan cara yang benar-benar memberikan kontribusi terhadap kemajuan masyarakat. Namun demikian, penting untuk diingat bahwa legalitas tidak selalu sama dengan keadilan. Prinsip-prinsip hukum berlaku secara universal dan menuntut kepatuhan yang ketat dari semua individu. Konsep positivisme hukum erat kaitannya dengan konsep kepastian hukum. Sistem peradilan Indonesia secara eksklusif bergantung pada sistem peradilan untuk menegakkan hukum dalam kasus-kasus tertentu, karena menganut filosofi positivisme hukum yang menyatakan bahwa hukum adalah satu-satunya otoritas dalam menentukan suatu permasalahan hukum.

Kejelasan hukum memberikan perlindungan terhadap perilaku yang berubah-ubah. Dalam kerangka khusus ini, seseorang mempunyai kemampuan untuk memperoleh haknya, dan putusan pengadilan dapat dilaksanakan. Peraturan perundang-undangan dapat dibuat sesuai dengan konsep dan standar hukum yang relevan. Kepastian hukum yang sejati dapat dicapai bila prinsip-prinsip hukum diterapkan secara konsisten dan akurat untuk menjamin keadilan dan kepastian sehubungan dengan suatu hal tertentu. Kepastian hukum adalah keadaan dimana penerapan hukum tidak ambigu, abadi, seragam, dan tidak mudah dipengaruhi oleh faktor subjektif.

Dalam kasus pemisahan perkara pada putusan 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023, terjadi pemisahan penyelesaian dan putusan terhadap dua jenis

²⁶ Mauritz Tritanjaya Sidabariba, "Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Penolakan Mutasi," *Jurnal Hukum* 16, no. 1 (2021): 62–85.

²⁷ Deden Muhammad Surya, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja/Buruh Dengan Dasar Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan," *Jurnal Wawasan Yuridika* 2, no. 2 (2021): 169–89, <https://doi.org/10.25072/jwy.v2i2.182>.

perselisihan yang berbeda. Pertama, perselisihan terkait hak dan kepentingan, dan kedua, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemisahan ini menghasilkan dua amar putusan yang berbeda untuk setiap jenis perselisihan, yang kemudian memiliki konsekuensi hukum yang berbeda pula. Putusan yang dijatuhkan pada persoalan-persoalan yang berkaitan dengan hak dan kepentingan akan berdampak langsung terhadap hak dan kepentingan yang bersangkutan. Penghargaan ini dapat mencakup pengakuan hak, pencairan kompensasi, atau tindakan lain yang diamanatkan oleh pengadilan untuk menjamin perlindungan dan pemenuhan hak tersebut. Sedangkan dalam kasus perselisihan PHK, keputusan tersebut akan menentukan keabsahan dan dampak PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja. Keputusan ini dapat mencakup pemutusan hubungan kerja secara sah, pemberian kompensasi pesangon, atau prosedur lain yang diamanatkan oleh pengadilan untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang relevan.

Dengan mengelompokkan kasus-kasus dan memberikan keputusan khusus untuk setiap kategori perselisihan, pihak-pihak yang terlibat akan memperoleh kejelasan dan kepastian hukum mengenai hak dan tanggung jawab masing-masing. Pembagian ini juga memungkinkan pengadilan untuk menawarkan pengelolaan yang lebih tepat dan efektif untuk setiap kategori perselisihan, sehingga mencapai tujuan hukum untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan tidak memihak bagi semua pihak yang berkepentingan. Selain itu, pembagian perkara berpotensi berdampak pada proses banding atau tindakan hukum lebih lanjut yang dilakukan pihak yang merasa dirugikan. Pihak-pihak yang tidak berkepentingan mempunyai pilihan untuk mengajukan banding atau mengambil tindakan hukum lainnya terhadap putusan yang berkaitan dengan perselisihan hak dan kepentingan atau masalah PHK, sesuai dengan peraturan hukum terkait.²⁸ Oleh karena itu, dengan memisahkan hal tersebut memungkinkan pihak-pihak yang terkait untuk melakukan advokasi haknya melalui proses peradilan yang adil dan terjamin.

Putusan 47/Pdt.Sus/PHI/2023 dan 48/Pdt.Sus/PHI/2023, terlihat perbedaan signifikan dalam amar putusan yang diambil oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kedua putusan ini memutuskan dua jenis perselisihan yang berbeda, yaitu perselisihan terkait hak dan kepentingan serta perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perbedaan ini menunjukkan bahwa kedua kategori konflik tersebut dianggap memiliki atribut dan faktor hukum yang berbeda sehingga memerlukan pendekatan dan pertimbangan yang berbeda dalam pengambilan keputusan. Pengadilan biasanya mengevaluasi pernyataan dan permintaan terkait hak-hak pekerja atau pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan terkait hak dan kepentingan, sementara dalam perselisihan PHK, faktor-faktor yang lebih khusus terkait dengan pemutusan hubungan kerja menjadi perhatian utama. Pemisahan perkara tersebut menghasilkan dua amar putusan yang berbeda, dengan konsekuensi hukum yang berbeda pula.

²⁸ Afdal Novriadi and Neni Vesna Madjid, "Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg Dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg)," *JSELR: Jurnal Sakato Ekasakti Law Review* 1, no. 2 (2022): 93–106, <https://doi.org/10.31933>.

Putusan yang dikeluarkan terkait perselisihan hak dan kepentingan berdampak langsung pada hak dan kepentingan yang bersangkutan, sementara putusan terkait perselisihan PHK menentukan keabsahan dan konsekuensi dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja. Dengan memisahkan penyelesaian dan putusan untuk setiap jenis perselisihan, pihak-pihak yang terlibat mendapatkan kejelasan dan kepastian hukum terkait dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing. Selain itu, pemisahan ini memungkinkan pengadilan untuk menawarkan penanganan yang lebih spesifik dan efisien untuk setiap jenis perselisihan, sesuai dengan tujuan hukum untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, pemisahan perkara tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan hukum untuk memberikan kejelasan, kepastian hukum, dan penanganan yang lebih efektif terhadap perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

4. PENUTUP

Pertimbangan hakim pada saat memutuskan perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah (*splitsing*) tidak selalu selaras dengan landasan hukum, khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat penolakan pemindahan tugas. Dengan memisahkan kasus, pengadilan dapat memastikan penerapan hukum yang adil dan setara bagi semua pihak, sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, serta menjaga kepastian hukum dalam menjaga ketertiban sosial. Akibat hukum dari perbedaan amar putusan dari perkara pengadilan hubungan industrial dengan pemberkasan yang terpisah (*splitsing*) yaitu terjadinya pemisahan penyelesaian dan putusan terhadap dua jenis perselisihan yang berbeda berupa perselisihan terkait hak dan kepentingan, serta perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemisahan ini menghasilkan dua amar putusan yang berbeda untuk setiap jenis perselisihan, yang kemudian memiliki konsekuensi hukum yang berbeda pula. Pertama, amar putusan terkait dengan perselisihan terkait hak dan kepentingan akan langsung mempengaruhi hak dan kepentingan yang terlibat dalam perselisihan tersebut, seperti mencakup pengakuan hak, pembayaran ganti rugi, atau tindakan lain yang diperintahkan oleh pengadilan. Kedua, amar putusan terkait perselisihan PHK akan menentukan keabsahan dan konsekuensi dari PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha, seperti mencakup PHK yang sah, pembayaran pesangon, atau tindakan lain yang diperintahkan oleh pengadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dede. “Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Ius Constituendum* 8, no. 1 (2023): 87–100. <https://doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.
- Amir, R. *Hukum Pembuktian Dalam Perkara Pidana Dan Perdata*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Angelica, Sandra, and Andari Yurikosari. “Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Pengajuan Tuntutan Kekurangan Pembayaran Upah Minimum Pekerja (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 885k/Pdt.Sus-Phi/2017.” *Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 1 (2021): 1–26.

- Arcaropeboka, and Kamal Fahmi Kurnia. "Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Perkara Nomor : 11/Pdt.Sus-PJI/2016/PN.Tjk)." *Audi Et AP: Jurnal Penelitian Hukum* 1, no. 2 (2022): 135–42. <https://doi.org/10.24967/jaeap.v1i02.1693>.
- Fitriani, Rizki Amalia, Rahmad Satria, Agustinus Astono, Mastiurlani Christina Sitorus, Angelia Pratiwi, and Setyo Utomo. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 809–18. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.
- Fuqoha. "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial." *Indonesian State Law Review (ISLRev)* 2, no. 2 (2020): 119–37. <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681>.
- Haikal, Abdi, and Zaeni Asyhadie. "Hak-Hak Dari Pekerja PKWT Yang Di PHK (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Mtr)." *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* 3, no. 1 (2023): 20–27. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2133>.
- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Cv. Pustaka Prima, 2020.
- Herawati, Neneng, and Sukindar. "Tinjauan Terhadap Ratio Decidendi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Samarinda Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Buruh PT. SIMS Jaya Kaltim Di Kabupaten Panser." *Jurnal Legalitas* 6, no. 2 (2021): 89–111. <https://doi.org/10.31293/lg.v6i2.5866>.
- Herawati, Novi, Ro'fah Setiawati, and Irma Cahyaningtyas. "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan." *Notarius* 14, no. 1 (2021): 428–43. <https://doi.org/10.11.1669v3>.
- Indriani, Maulida. "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal." *Gema Keadilan* 3, no. 1 (2021): 74–85. <https://doi.org/10.14710/gk.2016.3644>.
- Khairani, and Aldi Harbi. "Sulitnya Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 178 K/Pdt.Sus-Phi/2015)." *Unes Law Review* 5, no. 4 (2023): 2014–32. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4>.
- Mursyid, Abdul Latif Mahfuz, Khalisah Hayatuddin, and Hambali Yusuf. "Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Atas PHK Sepihak Pekerja Yang Bekerja Di Dua Perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021)." *Innovative: Journal of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 2615–30. <https://doi.org/10.31004>.
- Nababan, Agung Kristyanto, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, and Zaenal Arifin. "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.
- Novriadi, Afdal, and Neni Vesna Madjid. "Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg Dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg)." *JSELR: Jurnal Sakato Ekasakti Law Review* 1, no. 2 (2022): 93–106. <https://doi.org/10.31933>.
- Risty, Alvian Octo, Zaenal Arifin, Bambang Sadono, and Kadi Sukarna. "Harmonisasi Norma Atas Pengaturan Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Pertambangan Dan Penggalian." *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021): 414–30. <https://doi.org/10.26623/julr.v4i1.3330>.
- Setyadani, Niki Anane, and Holyness Singadimeja. "Splittings Perkara Pemutusan Hubungan

- Kerja Akibat Menolak Mutasi: Menguntungkan Atau Merugikan Pekerja?” *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 10, no. 2 (2021): 327–43. <https://doi.org/10.24843/jmhu.2021.v10.i02.p10>.
- Sherly, Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah. “Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum.” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5, no. 2 (2021): 310–27. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>.
- Sidabariba, Mauritz Tritanjaya. “Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Penolakan Mutasi.” *Jurnal Hukum* 16, no. 1 (2021): 62–85.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suhandi, Suhandi, Wahyu Wiguna, and Icin Quraysin. “Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia.” *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021): 268–83. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.28>.
- Surya, Deden Muhammad. “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja/Buruh Dengan Dasar Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan.” *Jurnal Wawasan Yuridika* 2, no. 2 (2021): 169–89. <https://doi.org/10.25072/jwy.v2i2.182>.
- Telaumbanua, Dalinama. “Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK.” *Eksekusi* 2, no. 1 (2020): 23–41. <https://doi.org/10.24014/je.v2i1.9404>.
- Wibowo, Richard Jatimulya Alam. “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 109–23. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.
- Yunus, Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfisyahri Lasori, Haritsa, Umar, and Safrin Salam. “Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial.” *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 1 (2023): 727–34. <https://doi.org/10.35973/sh.v15i1.1107>.