

Analisis Hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak akibat Penolakan Mutasi Pekerja

Legal Analysis of Supreme Court Decision No. 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 on Unilateral Termination due to Employee Transfer Refusal

Juliana Pakpahan¹, Efi Yulistyowati² ,

¹ Fakultas Hukum, Universitas Semarang, Indonesia

² Fakultas Hukum, Universitas Semarang, Indonesia,

<https://orcid.org/0009-0009-8551-0045>

✉ Corresponding email: efi.yulistyowati@usm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 terkait penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha dalam kasus penolakan mutasi pekerja beserta implikasi hukumnya. Permasalahan ini muncul dari adanya ketegangan antara hak prerogatif pengusaha dalam melakukan mutasi pekerja dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan kasus, dengan bahan hukum berupa data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

putusan Mahkamah Agung tersebut telah tepat secara hukum karena sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Putusan tersebut mencerminkan keseimbangan antara pengakuan terhadap hak prerogatif pengusaha dalam melakukan mutasi yang sah dan perlindungan terhadap pekerja melalui pemberian kompensasi yang layak berdasarkan masa kerja. Selain itu, akibat hukum dari putusan tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja berakhir akibat penolakan terhadap perintah mutasi yang sah, sehingga pengusaha berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memperjelas batasan yuridis kebijakan mutasi dan implikasinya terhadap keabsahan PHK sepihak dalam hubungan industrial.

Kata kunci

Perselisihan; Pemutusan Hubungan Kerja; Mutasi Pekerja; Putusan Pengadilan.

Abstract

This study analyzes Supreme Court Decision No. 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 concerning the settlement of disputes over unilateral termination of employment by employers in cases involving employees' refusal of job transfers, along with its legal implications. The issue arises from the tension between employers' prerogative rights to implement workforce transfers and the protection of employees' rights within the framework of Indonesian labor law. This research employs a normative juridical method with a case approach, utilizing secondary data obtained through literature and document studies, which are analyzed qualitatively. The findings indicate that the Supreme Court's decision is legally justified, as it aligns with Article 163(1) of Law No. 13 of 2003 on Manpower and Article 52(1) of Government Regulation No. 35 of 2021. The decision reflects a balanced approach by recognizing the employer's authority to conduct lawful transfers while ensuring fair compensation for employees based on their length of service. Furthermore, the legal consequence of the decision confirms that the employment relationship is

terminated due to the refusal to comply with a legitimate transfer order, thereby obligating the employer to fulfill employees' entitlements in accordance with prevailing labor regulations. This study contributes to the development of labor law by clarifying the legal boundaries of transfer policies and their implications for the legitimacy of unilateral termination of employment in industrial relations disputes.

Keywords

Dispute; Termination of Employment; Worker Transfer; Court Decision.

I. Pendahuluan

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Amandemen Keempat menegaskan bahwa: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak ini merupakan hak konstitusional bagi setiap warga negara dan negara wajib untuk menjaminnnya.

Jaminan kesejahteraan masyarakat secara langsung berkaitan dengan jaminan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara yang sebagian besar diperoleh melalui hubungan kerja. Hubungan kerja adalah: “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.¹ Hubungan kerja merupakan fondasi utama dalam dinamika ekonomi dan sosial suatu negara.

Setiap hubungan kerja terdapat suatu hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai: “pola dalam suatu hubungan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, pemerintah, dan suatu unsur yang terkandung di suatu organisasi dalam sebuah perusahaan (hubungan antara pihak manajemen dan pihak pekerja)”.²

Landasan hubungan kerja dan hubungan industrial adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada prinsip kemitraan yang saling

¹ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2023), Hlm.23.

² Haiyani Rumondang, *Hubungan Industrial: Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin, Teori-Kebijakan-Praktik* (Bandung: Alfabeta, 2018), Hlm.9.

menguntungkan. Perjanjian kerja adalah: “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.³ Tujuan utama dalam perjanjian kerja adalah menjaga kelangsungan usaha sekaligus menjamin kesejahteraan pekerja sehingga dapat tercipta keharmonisan dan produktivitas di lingkungan kerja.

Dalam hubungan kerja sering kali terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja, salah satunya akibat kebijakan perusahaan yang berdampak langsung pada hak-hak pekerja, seperti kebijakan mutasi (rotasi atau pemindahan) sebagai upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Namun, kebijakan mutasi tersebut kerap menimbulkan konflik ketika pekerja menolak untuk melaksanakannya. Secara hukum, mutasi pada dasarnya merupakan hak prerogatif pengusaha (*management rights*), tetapi pelaksanaannya harus tetap tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perselisihan muncul ketika pekerja menilai mutasi tidak sah atau merugikan, sementara pengusaha menganggap penolakan tersebut sebagai pelanggaran disiplin kerja yang berujung pada PHK sepihak. Salah satu contoh konkret adalah Putusan PN Semarang Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2024 yang kemudian dibatalkan melalui Putusan Kasasi Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Putusan kasasi tersebut membatalkan putusan tingkat pertama dan mengadili sendiri dengan mengabulkan gugatan Para Penggugat dan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat masing-masing sebesar Penggugat I Rp 26.014.944,00 (dua puluh enam juta empat belas ribu sembilan ratus empat puluh empat rupiah), Penggugat II Rp 20.968.106,00 (dua puluh juta sembilan ratus enam puluh delapan ribu seratus enam rupiah), Penggugat III Rp 27.927.113,00 (dua puluh tujuh juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu seratus tiga belas rupiah), Penggugat IV Rp 25.681.444,00 (dua puluh lima juta enam ratus delapan puluh satu ribu empat ratus empat puluh empat rupiah), dan Penggugat V Rp 23.406.275,00 (dua puluh tiga juta empat ratus enam ribu dua ratus tujuh puluh lima rupiah).

³ Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Hlm.23.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji permasalahan ketenagakerjaan terkait mutasi dan pemutusan hubungan kerja. Penelitian oleh Thoif (2022) menekankan pentingnya perlindungan status kerja dan pengupahan pekerja dalam situasi krisis sebagai bagian dari perlindungan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam kondisi yang berpotensi merugikan pekerja akibat kebijakan perusahaan.⁴ Penelitian Herlambang et al. (2023) juga menegaskan bahwa pemenuhan hak pekerja dalam hubungan industrial masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam praktik PHK dan perlindungan hak normatif pekerja.⁵ Selain itu, Attallah, et.al (2024) menyoroti pentingnya penguatan regulasi dan pengawasan untuk mencegah PHK yang tidak adil serta menjamin hak-hak pekerja melalui mekanisme hukum yang efektif.⁶ Sementara itu, Budiono (2022) mengkaji aspek hukum mutasi pekerja dalam grup perusahaan dan menegaskan bahwa mutasi antar badan hukum dapat berimplikasi pada perubahan hubungan kerja secara yuridis.⁷

Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya masih membahas secara umum mengenai perlindungan pekerja atau dampak PHK, serta belum secara spesifik mengkaji konflik antara hak prerogatif pengusaha dalam melakukan mutasi dengan penolakan pekerja yang berujung pada PHK dalam perspektif putusan pengadilan terkini. Selain itu, belum terdapat kajian yang secara komprehensif menganalisis perbedaan pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) antara putusan tingkat pertama dan putusan kasasi dalam kasus penolakan

⁴ Mokh. Thoif, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19," *Perspektif Hukum*, 2022, <https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>.

⁵ Aldi Bagas Herlambang, Muhamad Rizal, and Sari Usih Natari, "Pemenuhan Hak Pekerja Yang Terkena PHK Dalam Pandangan Hubungan Industrial (Beberapa Studi Kasus Perusahaan Di Indonesia)," *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 1, no. 3 (2023), <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.382>.

⁶ Oemar Attallah et al., "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak PHK Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja," *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2, no. 2 (2024).

⁷ Ferry Yoga Pratama and Ahmad Nailul, "Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Agung Nomor 992 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Mengenai PHK Akibat Mutasi Antar Perusahaan," *Indonesian Journal of Contemporary Law* 1, no. 01 (January 30, 2026): 1-11, <https://journal.unesa.ac.id/index.php/ijcl/article/view/51251>.

mutasi pekerja. Oleh karena itu, terdapat *research gap* dalam menentukan batasan yuridis penolakan mutasi yang sah serta implikasinya terhadap keabsahan PHK sepihak. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut melalui analisis mendalam terhadap Putusan Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024, khususnya terkait pertimbangan hukum hakim dan akibat hukumnya terhadap perlindungan hak-hak pekerja.

II. Metode Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, maka jenis penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan kasus, karena penelitian ini akan menganalisis Putusan Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Pengusaha dalam kasus penolakan mutasi pekerja dan akibat hukumnya. Spesifikasi penelitiannya deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian yang mengungkapkan atau mendiskripsikan data yang didapat apa adanya, kemudian dianalisis dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis data yang dipakai adalah data sekunder, yang diperoleh dengan cara studi pustaka, dan studi dokumentasi. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis kualitatif, yaitu metode analisis yang dilakukan dengan cara menggambarkan secara sistematis fakta dan data yang diperoleh, serta hasil penelitian baik dari studi pustaka maupun dari studi dokumentasi, kemudian dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan kemudian ditarik suatu kesimpulan secara induktif.⁸

⁸ Achmad Yulianto dan Fajar Mukti, "Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta," *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2022, Hlm.43.

III. Analisis Putusan Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Mengenai Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Pengusaha dalam Kasus Penolakan Mutasi Pekerja

Putusan Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 berkaitan dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak akibat penolakan mutasi oleh pekerja. Perkara ini bermula pada 31 Oktober 2023, ketika Para Penggugat dipanggil oleh HRD PT. Textile di Solo dan diberitahukan mengenai mutasi ke PT. Textile di Sragen/Karanganyar. Sejak saat itu, Para Penggugat tidak lagi diperbolehkan bekerja di unit Solo. Para Penggugat menolak mutasi tersebut karena tidak ada kesepakatan sebelumnya, khususnya terkait penyesuaian upah dan fasilitas, seperti biaya transportasi, mengingat adanya perbedaan UMK antarwilayah. Oleh karena itu, Para Penggugat meminta agar dilakukan PHK apabila mutasi tetap diberlakukan.

Sejak 6 November 2023, Para Penggugat tidak diizinkan bekerja di PT. Textile Solo dengan alasan telah dimutasi. Perusahaan kemudian mengirimkan dua surat panggilan kerja pada 17 dan 24 November 2023 untuk bekerja di lokasi baru, namun tidak dipenuhi oleh Para Penggugat. Ketidakhadiran tersebut dinilai sebagai mangkir selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan menjatuhkan PHK dengan dasar pelanggaran disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 154A huruf j Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto Pasal 36 huruf j dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Sebelum mengajukan gugatan, para pihak menempuh mediasi. Mediator telah memeriksa keterangan dan dokumen, lalu mengeluarkan anjuran tertulis sebagai rekomendasi penyelesaian. Para Penggugat menerima anjuran tersebut karena sesuai dengan tuntutan mereka, sedangkan Tergugat menolaknya dengan alasan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan. Penolakan tersebut menyebabkan mediasi gagal. Berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004, Para Penggugat berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena merasa dirugikan.⁹

Dalam gugatannya, Para Penggugat menolak mutasi karena dianggap tidak sah. Mereka berpendapat bahwa mutasi harus dilakukan dalam satu perusahaan yang sama dan tidak boleh mengurangi hak pekerja, termasuk terkait lokasi kerja, upah, dan fasilitas. Selain itu, mutasi dilakukan tanpa dialog dan tanpa kejelasan kompensasi, padahal lokasi baru memiliki standar UMK yang berbeda.

Para Penggugat menilai bahwa kebijakan tersebut bukan mutasi yang sah, melainkan penempatan ulang ke perusahaan lain dalam satu grup, sehingga bertentangan dengan asas kepastian kerja dan perlindungan pekerja. Ketentuan mutasi pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja, serta Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa perubahan penempatan kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja dan tidak boleh mengurangi hak pekerja. Oleh karena itu, Para Penggugat berpendapat bahwa pemindahan tersebut bukan merupakan mutasi yang sah, melainkan penempatan ulang ke perusahaan lain dalam satu grup, sehingga bertentangan dengan asas kepastian kerja dan prinsip perlindungan pekerja.¹⁰

Ketentuan tersebut dipertegas dalam Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan

⁹ Arya Salwa Wardana, Gunardi Lie, and Moody Rizky Syailendra Putra, “Penyelesaian Perselisihan Hak Antara Pekerja Dan Pengusaha Di PT Sukses Lautan Indonesia (SULINDO),” *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur* 1, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1289>.

¹⁰ Kevin Darmawan, Holyness N Singadimedja, and Rafan Darodjat, “Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,” *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, no. 2 (2025).

Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”

Para Penggugat sejak tanggal 6 November 2023 tidak diperbolehkan bekerja kembali oleh PT. Textile Solo. Padahal, berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 157A ayat (1), selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja wajib tetap melaksanakan kewajibannya. Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 157A ayat (3) yang menyatakan bahwa kewajiban tersebut tetap berlaku hingga proses penyelesaian perselisihan selesai sesuai dengan tingkatannya.

Berdasarkan hal tersebut, Para Penggugat mengajukan gugatan dengan dasar masa kerja dan upah masing-masing, yaitu: Penggugat I bekerja lebih dari 20 tahun dengan upah terakhir Rp2.262.169,00; Penggugat II lebih dari 12 tahun dengan upah Rp2.207.169,00; Penggugat III lebih dari 22 tahun dengan upah Rp2.234.169,00; Penggugat IV lebih dari 18 tahun dengan upah Rp2.233.169,00; dan Penggugat V lebih dari 16 tahun dengan upah Rp2.229.169,00. Dengan demikian, Para Penggugat menuntut hak atas kompensasi PHK berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun total kompensasi yang dimohonkan adalah Rp36.194.704,00 untuk Penggugat I; Rp30.900.366,00 untuk Penggugat II; Rp37.980.873,00 untuk Penggugat III; Rp35.730.704,00 untuk Penggugat IV; dan Rp33.437.535,00 untuk Penggugat V. Selain itu, Para Penggugat juga menuntut pembayaran upah sejak tanggal 6 November 2023 hingga perselisihan berakhir. Oleh karena itu, Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja dan memerintahkan Tergugat membayar seluruh hak tersebut secara tunai dan sekaligus.

Dalam putusannya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berpendapat dalam gugatan konvensi bahwa PT. Textile Unit Solo dan PT. Textile Unit

Sragen Karanganyar merupakan satu badan hukum. Hal ini dibuktikan dengan Akta Pendirian Persero Nomor 9 tanggal 16 Maret 2017, Pernyataan Keputusan Rapat Nomor 10 tanggal 13 Oktober 2020, Berita Acara RUPS Luar Biasa Nomor 7 tanggal 12 Mei 2022, serta Nomor Induk Berusaha (NIB). Dengan demikian, mutasi yang dilakukan bukan akibat penggabungan atau peleburan perusahaan. Oleh karena itu, dalil Para Penggugat yang mendasarkan PHK pada alasan merger sebagaimana Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dinyatakan tidak terbukti dan ditolak.

Dalam gugatan rekonvensi, Majelis Hakim berpendapat bahwa mutasi yang dilakukan oleh PT. Textile Unit Solo adalah sah dan merupakan bagian dari kewenangan manajemen dalam menjalankan kegiatan usaha. Mutasi tersebut dinilai telah sesuai prosedur dan mempertimbangkan hak pekerja, sebagaimana diperkuat oleh keterangan saksi yang menyatakan bahwa pekerja tetap ditempatkan pada posisi yang sama serta memperoleh upah sesuai UMK dan tunjangan.

Selanjutnya, PHK terhadap Para Penggugat dinilai sah karena didasarkan pada tindakan mangkir selama lima hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis, meskipun telah dilakukan dua kali pemanggilan. Tindakan tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 154A huruf j Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto Pasal 36 huruf j dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim mengabulkan gugatan rekonvensi dan menetapkan bahwa Para Penggugat berhak atas kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa:

- a) Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
- b) Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juncto Pasal 31 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Textile Unit Solo, Para Tergugat Rekonvensi berhak atas uang pisah sebesar $\frac{1}{2}$ bulan upah. Namun, karena dalam petitum Penggugat Rekonvensi dimohonkan sebesar 1 bulan upah, Majelis Hakim mengabulkan pemberian uang pisah sebesar 1 bulan upah.

Dengan mengacu pada upah sebesar Rp2.262.169,00, Majelis Hakim menetapkan bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi

hanya berkewajiban membayar Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah. Adapun besarnya adalah: Tergugat Rekonvensi I dan II masing-masing sebesar Rp3.606.247,00 (termasuk cuti tahunan, ongkos pulang Rp300.000,00, dan uang pisah 1 bulan upah), sedangkan Tergugat Rekonvensi III, IV, dan V masing-masing sebesar Rp3.506.247,00 (termasuk cuti tahunan, ongkos pulang Rp200.000,00, dan uang pisah 1 bulan upah). Oleh karena itu, kompensasi tersebut dimohonkan sebagai penyelesaian akhir hubungan kerja.

Dalam konvensi, Majelis Hakim berpendapat bahwa PT. Textile Unit Solo dan PT. Textile Unit Sragen Karanganyar merupakan satu badan hukum yang sama, sebagaimana dibuktikan dengan akta pendirian, keputusan rapat, berita acara RUPS, dan NIB. Dengan demikian, mutasi yang dilakukan merupakan hak manajemen dan sah secara hukum.

Penolakan mutasi oleh Para Penggugat dinilai melanggar peraturan perusahaan, khususnya kewajiban menaati perintah atasan serta ketentuan disiplin kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja dinyatakan berakhir sejak 25 September 2023. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Para Penggugat tetap berhak atas:

- a) uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan;
- b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan; dan
- c) uang penggantian hak.

Berdasarkan masa kerja dan upah terakhir, Majelis Hakim menetapkan hak kompensasi sebagai berikut: Penggugat I sebesar Rp26.014.943,00; Penggugat II sebesar Rp20.968.105,00; Penggugat III sebesar Rp27.927.112,00; Penggugat IV sebesar Rp25.681.443,00; dan Penggugat V sebesar Rp23.406.274,00.

Dalam rekonvensi, gugatan Para Penggugat dinyatakan tidak beralasan hukum dan ditolak, sedangkan gugatan Penggugat Rekonvensi dikabulkan sebagian. Oleh karena Para Penggugat merupakan pihak yang kalah, mereka juga dibebankan biaya perkara sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pengadilan Negeri Semarang melalui Putusan Nomor 37-Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smg. menolak seluruh gugatan Para Penggugat dalam konvensi. Dalam rekonvensi, Majelis Hakim mengabulkan

sebagian dengan menyatakan hubungan kerja putus sejak 6 November 2023 karena mangkir, serta menghukum pihak perusahaan membayar kompensasi sebesar Rp3.606.247,00 (untuk pihak I dan II) dan Rp3.506.247,00 (untuk pihak III, IV, dan V). Selain itu, Para Penggugat dibebankan biaya perkara sebesar Rp148.500,00.

Atas putusan tersebut, Para Penggugat mengajukan kasasi pada 7 Oktober 2024 dengan permohonan agar Mahkamah Agung membatalkan putusan PHI dan mengadili sendiri perkara tersebut. Termohon tidak mengajukan kontra memori kasasi.

Mahkamah Agung kemudian menilai bahwa *judex facti* telah keliru dalam menerapkan hukum. Meskipun mutasi dinilai sah karena masih dalam satu perusahaan, Mahkamah Agung berpendapat bahwa penolakan mutasi seharusnya terlebih dahulu diikuti pembinaan. Oleh karena itu, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi untuk sebagian, menyatakan hubungan kerja putus sejak 6 November 2023, serta tetap memberikan hak-hak pekerja sesuai Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dihitung berdasarkan upah dan masa kerja yang rincian hak-haknya akan ditentukan berdasarkan bukti slip gaji dan masa kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Penggugat I memiliki upah terakhir sebesar Rp2.262.169 dengan masa kerja 20 tahun. Masa kerja pesangon ditetapkan 9 tahun dan masa kerja untuk UPMK sebesar 7 tahun. Berdasarkan perhitungan, uang pesangon sebesar 0,5 ketentuan mencapai Rp10.179.761 dan UPMK sebesar Rp15.835.183, sehingga jumlah keseluruhan yang diterima adalah Rp26.014.944.
- b) Penggugat II memiliki upah terakhir sebesar Rp2.207.169 dengan masa kerja 12 tahun. Masa kerja pesangon tetap 9 tahun, sedangkan masa kerja UPMK adalah 5 tahun. Uang pesangon sebesar 0,5 ketentuan berjumlah Rp11.035.845 dan UPMK sebesar Rp11.035.845, dengan total keseluruhan Rp20.968.106.
- c) Penggugat III memiliki upah terakhir sebesar Rp2.234.169 dengan masa kerja 22 tahun. Masa kerja pesangon sebesar 9 tahun dan masa kerja UPMK sebesar 8 tahun. Uang pesangon sebesar 0,5 ketentuan mencapai Rp10.053.761 dan UPMK sebesar Rp17.873.350, sehingga total yang diterima adalah Rp27.927.113.
- d) Penggugat IV memiliki upah terakhir sebesar Rp2.233.169 dengan masa kerja 18 tahun. Masa kerja pesangon sebesar 9 tahun dan

masa kerja UPMK sebesar 7 tahun. Uang pesangon sebesar 0,5 ketentuan adalah Rp10.049.261 dan UPMK sebesar Rp15.632.183, sehingga jumlah keseluruhan yang diterima sebesar Rp25.681.444.

- e) Penggugat V memiliki upah terakhir sebesar Rp2.229.169 dengan masa kerja 16 tahun. Masa kerja pesangon sebesar 9 tahun dan masa kerja UPMK sebesar 6 tahun. Uang pesangon sebesar 0,5 ketentuan adalah Rp10.031.261 dan UPMK sebesar Rp13.375.014, sehingga total keseluruhan yang diterima mencapai Rp23.406.275.

Mahkamah Agung juga mempertimbangkan petitum Para Penggugat terkait tuntutan upah dan sisa cuti. Tuntutan tersebut ditolak karena Para Penggugat terbukti tidak melaksanakan kewajiban kerja, serta dalil mengenai sisa cuti tidak didukung oleh bukti yang cukup. Sementara itu, petitum dalam konvensi mengenai pemutusan hubungan kerja dikabulkan sebagian, yaitu dengan menyatakan hubungan kerja putus akibat penolakan mutasi. Dengan demikian, gugatan rekonvensi yang mengkualifikasikan PHK sebagai pengunduran diri dinyatakan tidak beralasan dan ditolak seluruhnya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat bahwa alasan kasasi yang diajukan Para Pemohon Kasasi (Penggugat I-V) cukup beralasan. Oleh karena itu, Mahkamah Agung memutuskan:

1. Mengabulkan permohonan kasasi Para Pemohon Kasasi;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smg tanggal 23 September 2024;
3. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dalam konvensi;
4. Menyatakan hubungan kerja putus sejak 6 November 2023;
5. Menghukum Tergugat (Termohon Kasasi) membayar hak-hak Para Penggugat, yaitu: Penggugat I sebesar Rp20.968.106,00; Penggugat II sebesar Rp27.927.113,00; Penggugat III sebesar Rp25.681.444,00; Penggugat IV dan V masing-masing sebesar Rp23.406.275,00;
6. Menolak gugatan rekonvensi seluruhnya;
7. Menghukum Termohon Kasasi membayar biaya perkara sebesar Rp500.000,00.

Berdasarkan putusan tersebut, Mahkamah Agung menilai bahwa *judex facti* telah keliru dalam menerapkan hukum. Mahkamah Agung menegaskan bahwa perintah mutasi merupakan hak manajemen yang sah karena masih dalam satu badan hukum. Namun, Mahkamah Agung mengoreksi kualifikasi PHK, dari semula karena mangkir menjadi PHK akibat pelanggaran disiplin berupa penolakan perintah mutasi.

Sebagai konsekuensinya, dasar hukum yang digunakan berubah dari Pasal 51 menjadi Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menentukan besaran hak kompensasi. Dengan demikian, Para Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan, serta uang penggantian hak.

Putusan ini juga menegaskan bahwa tuntutan upah selama proses perselisihan tidak dapat dikabulkan karena Para Penggugat tidak melaksanakan kewajiban kerja setelah menolak mutasi. Secara keseluruhan, Mahkamah Agung mengabulkan sebagian gugatan Para Penggugat, meningkatkan nilai kompensasi, serta menolak seluruh gugatan rekonvensi Tergugat.

IV. Akibat Hukum Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Pengusaha dalam Kasus Penolakan Mutasi Pekerja Pada Putusan Nomor Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menimbulkan akibat hukum yang signifikan dengan mengubah secara mendasar kedudukan hukum para pihak melalui koreksi atas kesalahan penerapan hukum oleh *judex facti*. Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi Para Pemohon dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, kemudian mengadili sendiri perkara tersebut dengan menyatakan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan putus sejak 6 November 2023. Perubahan kualifikasi alasan Pemutusan Hubungan Kerja dari mangkir menjadi pelanggaran disiplin berupa penolakan perintah mutasi menjadi aspek sentral dalam putusan ini, karena menentukan dasar hukum yang digunakan serta besaran kompensasi yang harus dibayarkan. Meskipun mutasi dinyatakan sah sebagai bagian dari kewenangan manajemen dalam satu badan hukum, Mahkamah Agung menegaskan bahwa penolakan terhadap perintah tersebut merupakan pelanggaran yang berdampak pada berakhirnya hubungan kerja.

Selanjutnya, akibat hukum dari putusan ini juga tercermin pada pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang tetap diberikan meskipun terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Mahkamah Agung menetapkan bahwa Para Pemohon berhak atas kompensasi sesuai Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak. Penetapan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tetap mengedepankan prinsip perlindungan pekerja dengan memberikan kompensasi yang proporsional berdasarkan masa kerja dan kontribusi, sekaligus menyeimbangkannya dengan konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan.

Di sisi lain, Mahkamah Agung menolak tuntutan upah selama proses perselisihan dan sisa cuti karena tidak didukung oleh bukti yang

cukup serta karena pekerja tidak melaksanakan kewajiban kerja setelah menolak mutasi. Selain itu, gugatan rekonvensi perusahaan yang mengkualifikasikan PHK sebagai pengunduran diri juga ditolak seluruhnya, sehingga secara hukum hubungan kerja dinyatakan berakhir bukan atas kehendak pekerja, melainkan karena pelanggaran disiplin. Putusan ini sekaligus mempertegas pentingnya pembuktian dalam sengketa hubungan industrial serta membedakan secara tegas konsekuensi hukum antara pengunduran diri dan PHK.

Mahkamah Agung tidak hanya mengoreksi kesalahan penerapan hukum, tetapi juga menegaskan batas kewenangan pengusaha dalam melakukan mutasi serta memberikan perlindungan yang layak kepada pekerja. Oleh karena itu, putusan ini memiliki implikasi penting sebagai preseden dalam menentukan kualifikasi PHK, batasan mutasi yang sah, serta standar perlindungan hak pekerja dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 secara fundamental menegaskan fungsi korektif *judex iuris* dalam menjaga konsistensi penerapan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait kualifikasi alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan implikasinya terhadap hak pekerja. Mahkamah Agung tidak hanya membatalkan putusan *judex facti*, tetapi juga mengonstruksi ulang dasar hukum sengketa dengan mengalihkan kualifikasi PHK dari “mangkir” menjadi “pelanggaran disiplin berupa penolakan perintah mutasi”. Perubahan kualifikasi ini bersifat determinatif karena berdampak langsung pada rezim hukum yang digunakan, termasuk dasar normatif pemberian kompensasi. Dengan demikian, putusan ini menegaskan bahwa kesalahan dalam menentukan kualifikasi peristiwa hukum (*legal qualification*) dapat berimplikasi luas terhadap perlindungan hak pekerja maupun kewajiban pengusaha.

Lebih jauh, putusan ini memperlihatkan dialektika antara dua prinsip utama dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu kewenangan manajerial (*managerial prerogative*)¹¹ dan perlindungan pekerja (*labour protection*)¹². Di satu sisi, Mahkamah Agung mengafirmasi bahwa

¹¹ Ahmad Rizki Sridadi, “Managerial Prerogative: Konsep Dan Praktik,” *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 1 (2016).

¹² Dede Agus, “Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Ius*

mutasi merupakan hak pengusaha sepanjang berada dalam satu badan hukum dan tidak melanggar perjanjian kerja maupun norma hukum yang berlaku. Namun di sisi lain, Mahkamah Agung tidak serta-merta membenarkan seluruh konsekuensi dari pelanggaran pekerja, melainkan tetap memberikan kompensasi yang proporsional. Hal ini menunjukkan bahwa kewenangan manajemen tidak bersifat absolut, melainkan dibatasi oleh prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah.

Secara normatif, penerapan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam putusan ini menunjukkan pendekatan yang lebih presisi dalam menentukan konsekuensi hukum PHK akibat pelanggaran disiplin. Mahkamah Agung menetapkan bahwa meskipun pekerja melakukan pelanggaran, mereka tetap berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan, serta uang penggantian hak. Pendekatan ini mencerminkan karakter khas hukum ketenagakerjaan Indonesia yang tidak semata-mata berorientasi pada sanksi (*punitive*), tetapi juga pada perlindungan sosial (*social welfare orientation*). Hukum tidak hanya berfungsi menghukum pelanggaran, tetapi juga menjaga keberlangsungan kesejahteraan pekerja setelah hubungan kerja berakhir.¹³

Civile: Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan 6, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.35308/jic.v6i1.5146>.

- ¹³ Muhamad Hasan Muaziz and Achmad Busro, "Pengaturan Klausula Baku Dalam Hukum Perjanjian Untuk Mencapai Keadilan Berkontrak," *Law Reform* 11, no. 1 (2015), <https://doi.org/10.14710/lr.v11i1.15757>; Oleg M Yaroshenko et al., "Models of Social Protection for Workers in the Gig Economy: Legal Challenges and Prospects," *Science of Law* 2024, no. 3 (2024): 1-7; Stefany Febiola, Dan Tundjung, and Herning Sitabuana, "Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia," *Serina Iv Untar*, 2022; I Gde Sandy Satria, "Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy Melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.56393/nomos.v5i1.2723>; Richard Jatimulya Alam Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan," *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>; Muhamad Hasan Muaziz, "Legal Analysis of Investment Management in Employment Social Security Providing Agency (BPJS Ketenagakerjaan)," *AL WASATH Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.47776/alwasath.v3i1.330>.

Dari aspek pembuktian, putusan ini juga menegaskan pentingnya prinsip *burden of proof* dalam sengketa hubungan industrial. Penolakan terhadap tuntutan upah proses dan sisa cuti menunjukkan bahwa hak pekerja tidak bersifat otomatis, melainkan harus didukung oleh bukti yang memadai dan konsisten. Selain itu, fakta bahwa pekerja tidak melaksanakan kewajiban kerja setelah menolak mutasi menjadi dasar kuat bagi Mahkamah Agung untuk menolak klaim tersebut. Putusan ini memberikan pesan normatif bahwa keseimbangan hak dan kewajiban merupakan prasyarat utama dalam hubungan industrial.¹⁴

Implikasi penting lainnya terletak pada penolakan gugatan rekonvensi yang mengkualifikasikan PHK sebagai pengunduran diri. Mahkamah Agung secara tegas membedakan antara pengunduran diri (*voluntary resignation*) dan PHK akibat pelanggaran disiplin (*involuntary termination*).¹⁵ Distingsi ini memiliki konsekuensi yuridis yang signifikan, terutama dalam hal hak atas kompensasi. Dengan menolak rekonvensi, Mahkamah Agung memastikan bahwa pekerja tidak kehilangan hak normatifnya hanya karena adanya pelanggaran, sehingga tetap menjaga prinsip keadilan distributif.

Dari perspektif teori keadilan, putusan ini mencerminkan kombinasi antara keadilan korektif (*corrective justice*) dan keadilan distributif (*distributive justice*). Keadilan korektif terlihat dari tindakan Mahkamah Agung yang memperbaiki kesalahan penerapan hukum oleh *judex facti*, sementara keadilan distributif tercermin dalam pemberian kompensasi yang proporsional berdasarkan masa kerja dan kontribusi pekerja. Dengan demikian, putusan ini tidak hanya menyelesaikan sengketa konkret, tetapi juga merefleksikan upaya sistem peradilan dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

¹⁴ Eka Kurnia Chrislianto, "Begini Aturan Upah Proses Setelah Berlakunya UU Cipta Kerja," Lawyer Pontianak, September 2, 2024, <https://www.lawyerpontianak.com/2024/09/begini-aturan-upah-proses-setelah.html>.

¹⁵ Fadhil Sadam Rusbal, "Perbedaan Hak Karyawan Terkena PHK Dengan Karyawan Resign," HeyLaw, January 24, 2024, <https://heylaw.id/blog/perbedaan-hak-karyawan-terkena-phk-dengan-karyawan-resign>.

Secara lebih luas, putusan ini memiliki nilai preseden (*precedential value*) dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, khususnya dalam tiga hal utama: pertama, penegasan batasan sah atau tidaknya mutasi dalam satu badan hukum; kedua, pentingnya ketepatan kualifikasi alasan PHK dalam menentukan hak pekerja; dan ketiga, perlunya pembinaan sebelum penjatuhan sanksi disiplin yang berujung pada PHK. Oleh karena itu, putusan ini tidak hanya berdampak pada para pihak dalam perkara *a quo*, tetapi juga memberikan pedoman normatif bagi penyelesaian sengketa hubungan industrial di masa mendatang.

V. Kesimpulan

Putusan Nomor 1341 K/Pdt.Sus-PHI/2024 telah tepat secara hukum karena Mahkamah Agung menegaskan mutasi sebagai hak prerogatif manajemen sepanjang dilakukan dalam satu badan hukum yang sama, serta menolak dalil penggabungan perusahaan sebagaimana Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Mahkamah Agung juga mengoreksi kualifikasi pemutusan hubungan kerja dari alasan mangkir menjadi pelanggaran disiplin berupa penolakan perintah mutasi yang sah berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga hubungan kerja dinyatakan putus sejak 6 November 2023 dengan konsekuensi pemberian kompensasi berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan, serta uang penggantian hak. Putusan ini sekaligus mengubah kedudukan hukum para pihak dengan dikabulkannya permohonan kasasi pekerja dan dibatalkannya putusan Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama, sehingga Termohon Kasasi diwajibkan membayar hak-hak Para Penggugat masing-masing sebesar Rp26.014.944,00; Rp20.968.106,00; Rp27.927.113,00; Rp25.681.444,00; dan Rp23.406.275,00, serta membayar biaya perkara pada tingkat kasasi sebesar Rp500.000,00, yang secara keseluruhan mencerminkan keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap pekerja.

VI. Daftar Pustaka

- Agus, Dede. "Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Ius Civile: Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan* 6, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.35308/jic.v6i1.5146>.
- Aldi Bagas Herlambang, Muhamad Rizal, and Sari Usih Natari. "Pemenuhan Hak Pekerja Yang Terkena PHK Dalam Pandangan Hubungan Industrial (Beberapa Studi Kasus Perusahaan Di Indonesia)." *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 1, no. 3 (2023). <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.382>.
- Attallah, Oemar, Niken Rahmawati, Putri Damayanti, Anis Monica Sari, Irza Annisa Zahra, Rizqa Ayu Ambarwati, Yulianis Satul Faidhah, et al. "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak PHK Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja." *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2, no. 2 (2024).
- Chrislianto, Eka Kurnia. "Begini Aturan Upah Proses Setelah Berlakunya UU Cipta Kerja." Lawyer Pontianak, September 2, 2024. <https://www.lawyerpontianak.com/2024/09/begini-aturan-upah-proses-setelah.html>.
- Darmawan, Kevin, Holyness N Singadimedja, and Rafan Darodjat. "Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, no. 2 (2025).
- Febiola, Stefany, Dan Tundjung, and Herning Sitabuana. "Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia." *Serina Iv Untar*, 2022.
- Muaziz, Muhamad Hasan. "Legal Analysis of Investment Management in Employment Social Security Providing Agency (BPJS Ketenagakerjaan)." *AL WASATH Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.47776/alwasath.v3i1.330>.
- Muaziz, Muhamad Hasan, and Achmad Busro. "Pengaturan Klausula

- Baku Dalam Hukum Perjanjian Untuk Mencapai Keadilan Berkontrak.” *Law Reform* 11, no. 1 (2015). <https://doi.org/10.14710/lr.v11i1.15757>.
- Mukti, Achmad Yulianto dan Fajar. “Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta,.” *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2022, 157.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2023.
- Rumondang, Haiyani. *Hubungan Industrial: Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin, Teori-Kebijakan-Praktik*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Rusbal, Fadhil Sadam. “Perbedaan Hak Karyawan Terkena PHK Dengan Karyawan Resign.” *HeyLaw*, January 24, 2024. <https://heylaw.id/blog/perbedaan-hak-karyawan-terkena-phk-dengan-karyawan-resign>.
- Satria, I Gde Sandy. “Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy Melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.” *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.56393/nomos.v5i1.2723>.
- Sridadi, Ahmad Rizki. “Managerial Prerogative: Konsep Dan Praktik.” *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 1 (2016).
- Thoif, Mokh. “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19.” *Perspektif Hukum*, 2022. <https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>.
- Wardana, Arya Salwa, Gunardi Lie, and Moody Rizky Syailendra Putra. “Penyelesaian Perselisihan Hak Antara Pekerja Dan Pengusaha Di PT Sukses Lautan Indonesia (SULINDO).” *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur* 1, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1289>.
- Wibowo, Richard Jatimulya Alam. “Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.
- Yaroshenko, Oleg M, Vladyslav S Tkachenko, Denys A Puntus, Galina O Yakovleva, and Olena O Konopeltseva. “Models of Social Protection for Workers in the Gig Economy: Legal Challenges and Prospects.” *Science of Law* 2024, no. 3 (2024): 1-7.
- Yoga Pratama, Ferry, and Ahmad Nailul. “Analisis Yuridis Putusan

Mahkamah Agung Nomor 992 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Mengenai PHK Akibat Mutasi Antar Perusahaan.” *Indonesian Journal of Contemporary Law* 1, no. 01 (January 30, 2026): 1-11. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/ijcl/article/view/51251>.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan artikel ini. Apresiasi khusus disampaikan kepada para informan dan tokoh adat Mandar atas keterbukaan dan kontribusi pengetahuan yang sangat berharga. Penulis juga berterima kasih kepada institusi afiliasi atas dukungan akademik dan fasilitas penelitian, serta kepada para reviewer anonim atas masukan konstruktif yang membantu meningkatkan kualitas naskah ini. Segala kekurangan yang masih terdapat dalam artikel ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Informasi Pendanaan

Penelitian ini didanai secara mandiri oleh penulis.

Pernyataan Benturan Kepentingan

Para penulis menyatakan bahwa **tidak terdapat benturan kepentingan** dalam publikasi artikel ini.

Pernyataan Etika Publikasi dan Orisinalitas

Para penulis menegaskan bahwa penelitian ini merupakan karya yang sepenuhnya orisinal. Naskah ini belum pernah dipublikasikan, baik dalam bentuk cetak, daring, maupun media lainnya, serta tidak sedang diajukan ke jurnal lain untuk proses penelaahan. Seluruh sumber yang dicantumkan dalam daftar pustaka telah ditulis sesuai dengan kaidah dan etika sitasi akademik yang berlaku.

*This page intentionally
left blank*