

KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PENGGABUNGAN GUGATAN PERSELISIHAN HAK DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG)

Qo'id Fauziah Yuwandari¹ dan Arinto Nugroho²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya,
Surabaya, Indonesia.qoid.22195@mhs.unesa.ac.id, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya,
Indonesia.arintonugroho@unesa.ac.id, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

Abstract

This article examines legal certainty regarding the consolidation of claims involving disputes over rights and termination of employment in the Supreme Court Decision Number 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024. The issue is significant because the Supreme Court's legal reasoning differs from the first-instance Industrial Relations Court Decision Number 48/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst. At the first instance, the claim was declared inadmissible on formal grounds because it combined two different types of industrial relations disputes, namely a rights dispute and a termination of employment dispute. In contrast, the Supreme Court held that such claim consolidation was permissible under Article 86 of Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. This research employs a normative juridical method using statutory, case, and conceptual approaches. The analysis shows that although claim consolidation is not absolutely prohibited in industrial relations disputes, the Supreme Court's reasoning in this case tends to broaden the interpretation of Article 86 of Law Number 2 of 2004 without sufficiently considering the procedural requirements and the causal relationship between the rights dispute and the termination of employment dispute. From the perspective of Lon L. Fuller's legal certainty theory, the decision does not fully satisfy the principles of clarity, consistency, and congruence between written rules and their application.

Keywords: legal certainty, claim consolidation, industrial relations dispute, termination of employment, Lon L. Fuller.

A. PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu bentuk sengketa yang paling sering muncul dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Hubungan kerja yang pada dasarnya dibangun atas kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis. Dalam praktiknya, perbedaan kepentingan, ketidakpatuhan terhadap kewajiban normatif, maupun kebijakan perusahaan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja kerap menimbulkan sengketa hukum. Salah satu persoalan yang cukup penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ialah mengenai ketepatan penyusunan gugatan, khususnya apabila dalam satu gugatan digabungkan lebih dari satu jenis perselisihan.

Masalah ini tampak jelas dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Dalam perkara tersebut, Muhammad Nasir sebagai penggugat mengajukan gugatan yang memuat tuntutan hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja sekaligus tuntutan hak normatif seperti Tunjangan Hari Raya tahun 2019, bonus tahun 2019, dan sisa cuti tahunan tahun 2019. Namun, pada tingkat pertama melalui Putusan Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst, Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena dianggap cacat formil dan obscur libel. Pengadilan menilai penggabungan gugatan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara tersebut tidak jelas objeknya, terlebih karena perselisihan hak tersebut tidak dibahas dalam proses mediasi.

Berbeda dengan putusan tingkat pertama, Mahkamah Agung justru membatalkan putusan tersebut. Mahkamah Agung berpendapat bahwa gugatan penggugat tidak cacat formil dan tidak premature, serta menyatakan bahwa dalam perselisihan hubungan industrial dimungkinkan adanya penggabungan gugatan sebagaimana merujuk Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perbedaan

pertimbangan ini menimbulkan persoalan mengenai kepastian hukum, khususnya berkaitan dengan batasan diperbolehkannya penggabungan gugatan dalam perkara perselisihan hubungan industrial.

Secara normatif, Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan hukum acara perdata, kecuali terhadap hal-hal tertentu yang diatur khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hukum acara perdata, kumulasi gugatan memang dikenal sebagai mekanisme yang dapat dibenarkan sepanjang terdapat hubungan erat antarobjek sengketa dan tidak melanggar prinsip hukum acara. Namun, dalam konteks perselisihan hubungan industrial, penggabungan gugatan tidak dapat dilepaskan dari syarat prosedural berupa tahapan bipartit, mediasi, serta keterkaitan antarjenis perselisihan sebagaimana tercermin dalam Pasal 83 dan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Penelitian ini menjadi penting karena ketidakkonsistenan putusan antara pengadilan tingkat pertama dan kasasi berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak yang berperkara, baik pekerja maupun pengusaha. Jika penggabungan gugatan diterima tanpa parameter yang jelas, maka syarat formil dan prosedural dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat kehilangan fungsi normatifnya. Sebaliknya, jika penggabungan gugatan ditolak secara terlalu kaku, hal itu juga dapat menghambat asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa isu penggabungan gugatan dan kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan telah memperoleh perhatian akademik, meskipun belum secara spesifik mengkaji Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Lutfi Yuandita membahas asas nebis in idem dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak dan menyoroti kontradiksi petitum ketika penggugat meminta hak-hak pasca-PHK namun sekaligus memohonkan untuk tetap dipekerjakan.

Mohammad Fandrian Hadistianto meneliti problematika regulasi mengenai daluwarsa gugatan perselisihan hubungan industrial, dengan fokus pada konsistensi pengaturan daluwarsa dalam perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Fahim Achmad Rizaldi mengkaji penggabungan gugatan secara umum dalam hukum acara perdata dan membahas titik singgung antara gugatan kumulatif dan gugatan kelompok. Berbeda dari penelitian-penelitian tersebut, artikel ini secara khusus menganalisis kontradiksi pertimbangan hakim mengenai penggabungan gugatan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta mengujinya melalui teori kepastian hukum Lon L. Fuller.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat dua rumusan masalah dalam artikel ini. Pertama, bagaimana ratio decidendi hakim kasasi dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mengenai penggabungan gugatan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Kedua, apakah ratio decidendi tersebut telah sesuai dengan teori kepastian hukum menurut Lon L. Fuller.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, HIR, Rv, KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024, dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu. Analisis dilakukan secara preskriptif untuk menilai ketepatan penerapan hukum terhadap isu penggabungan gugatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan

industrial.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ratio Decidendi Hakim Kasasi mengenai Penggabungan Gugatan Perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja

Perkara dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 berawal dari pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT Synerga Tata Internasional terhadap Muhammad Nasir. Penggugat sebelumnya bekerja sebagai General Manager Pemasaran dengan gaji sebesar Rp20.000.000,00 per bulan. Setelah terjadi PHK, perusahaan menawarkan kompensasi sebesar Rp60.000.000,00, sedangkan menurut penggugat jumlah tersebut tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan perhitungan penggugat, hak kompensasi yang seharusnya diterima mencapai Rp230.000.000,00 yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan dua kali, tetapi tidak berhasil. Selanjutnya perkara dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk menempuh mediasi. Dalam mediasi, para pihak membahas tuntutan terkait kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja. Dalam proses mediasi, fokus utama perundingan dan risalah yang diterbitkan oleh Mediator hanya berkisar pada pemenuhan uang kompensasi akibat PHK (Perselisihan PHK). Mediator mengeluarkan anjuran agar Tergugat membayar kompensasi PHK sebesar Rp230.000.000,00. Pekerja menerima anjuran tersebut, sedangkan pengusaha menolaknya. Berdasarkan penolakan tersebut, pekerja mendaftarkan gugatan ke PHI Jakarta Pusat. Menariknya, dalam surat gugatan yang didaftarkan, Penggugat tidak hanya menuntut hak kompensasi PHK sebesar Rp230.000.000,00 dan uang proses Rp120.000.000,00, tetapi juga menyisipkan tuntutan pemenuhan hak-hak normatif masa lalu yang belum dipenuhi oleh perusahaan, yaitu Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2019, bonus

tahun 2019, dan sisa cuti tahunan 2019 dengan total kumulasi hak normatif sebesar Rp50.000.000,00. Karena tidak tercapai kesepakatan, mediator menerbitkan anjuran tertulis tertanggal 10 November 2022. Setelah itu, penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Masalah timbul karena dalam surat gugatan, penggugat tidak hanya menuntut hak-hak akibat PHK, tetapi juga memasukkan tuntutan hak normatif lain berupa THR tahun 2019, bonus tahun 2019, dan uang cuti tahun 2019. Pada tingkat pertama, Tergugat mengajukan eksepsi formal berupa *obscuur libel* (gugatan kabur) dan eksepsi materiil *dilatoir* (prematur). Tergugat mendalilkan bahwa penggabungan perselisihan hak (tuntutan THR, bonus, cuti) dan perselisihan PHK dalam satu surat gugatan membuat objek gugatan menjadi tidak jelas, terlebih hak-hak normatif tersebut tidak pernah dikonfrontasikan atau diperiksa dalam proses berjenjang di tahapan bipartit maupun mediasi. Majelis Hakim PHI Jakarta Pusat mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) karena dinilai cacat formil dan tidak prosedural.

Setelah memeriksa gugatan dan menjalani proses peradilan, Pengadilan Hubungan Industrial menerima eksepsi tergugat dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima. Salah satu dasar utamanya ialah bahwa gugatan tersebut *obscuur libel* karena menggabungkan dua jenis perselisihan hubungan industrial yang berbeda, yakni perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sementara perselisihan hak tersebut tidak pernah menjadi objek perundingan bipartit maupun mediasi. Karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, penggugat merasa tidak puas, akhirnya dilakukan upaya hukum yang berikutnya yaitu melalui tingkat kasasi atau Mahkamah Agung.

Ketika perkara diajukan ke tingkat kasasi, Mahkamah Agung justru menyatakan bahwa pertimbangan *judex facti* tidak dapat dibenarkan. Hakim kasasi berpendapat bahwa hasil

mediasi antara penggugat dan tergugat telah dibuatkan anjuran oleh mediator berdasarkan Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Selain itu, Mahkamah Agung menilai bahwa masuknya tuntutan mengenai THR, bonus, dan uang cuti tidak menjadikan gugatan cacat formil maupun premature, sebab dalam perselisihan hubungan industrial dimungkinkan adanya penggabungan gugatan sebagaimana Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Secara umum, penggabungan gugatan memang dikenal dalam hukum acara perdata. Mahkamah Agung melalui yurisprudensi juga telah membuka ruang kumulasi gugatan apabila terdapat hubungan erat antargugatan dan penggabungan tersebut bertujuan mempermudah pemeriksaan serta mencegah putusan yang saling bertentangan. Akan tetapi, dalam perkara hubungan industrial, penerapan konsep tersebut tidak dapat dipisahkan dari kekhususan prosedural Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa penggabungan gugatan memang dimungkinkan, tetapi mengandung prasyarat normatif. Pertama, harus terdapat hubungan antara perselisihan hak atau perselisihan kepentingan dengan perselisihan PHK. Kedua, hubungan tersebut menunjukkan bahwa perselisihan hak atau kepentingan menjadi dasar atau mendahului perselisihan PHK.

Dalam konteks perkara Muhammad Nasir, masalah utamanya ialah apakah tuntutan THR 2019, bonus 2019, dan uang cuti 2019 benar-benar memiliki hubungan kausal dengan PHK yang disengketakan. Berdasarkan fakta hukum yang diuraikan dalam putusan tingkat pertama, tuntutan mengenai hak normatif tersebut tidak pernah dibicarakan dalam tahapan

bipartit maupun mediasi. Mediasi hanya membahas kompensasi PHK. Oleh karena itu, penggabungan tuntutan perselisihan hak ke dalam gugatan PHK menimbulkan persoalan prosedural yang serius.

Jika ditelaah secara mendalam dari struktur hukum acara normatif, terdapat inkonsistensi substantif dalam *ratio decidendi* Hakim Agung. Pengadilan Hubungan Industrial sejatinya adalah pengadilan khusus (*tribunal*) yang berada di lingkungan peradilan umum, di mana hukum acara yang berlaku adalah Hukum Acara Perdata yang dikhususkan (*lex specialis*) oleh ketentuan-ketentuan dalam UU PPHI. Karakteristik utama dari hukum acara khusus ini adalah adanya kewajiban mutlak untuk menempuh jalur non-litigasi (bipartit dan tripartit) sebagai syarat formil mutlak sebelum gugatan didaftarkan ke pengadilan

Pasal 83 Ayat (1) UU PPHI menetapkan secara imperatif: *"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat."* Norma pasal ini bersifat memaksa (*dwingend recht*). Dalam kasus posisi, fakta hukum menunjukkan bahwa risalah mediasi dan surat anjuran mediator hanya memuat materi pemeriksaan mengenai Perselisihan PHK. Tuntutan mengenai THR, bonus, dan sisa cuti tahun 2019 (Perselisihan Hak) sama sekali belum pernah melalui proses mediasi di Disnakertrans. Dengan demikian, ketika Penggugat memasukkan tuntutan perselisihan hak tersebut ke dalam surat gugatan PHI, secara otomatis syarat materiil-prosedural untuk jenis perselisihan hak tersebut belum terpenuhi.

Hakim tingkat pertama pada PHI Jakarta Pusat sebenarnya telah menerapkan hukum secara tepat dan rigid ketika menyatakan gugatan tersebut cacat formil dan prematur. Penolakan hakim tingkat pertama didasarkan pada asas ketertiban beracara. Namun, Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi melompati pagar prosedural ini dengan dalih kumulasi gugatan keperdataan. Hakim Agung bertindak di luar koridor kewenangannya sebagai *judex juris* yang

seharusnya hanya memeriksa kesalahan penerapan hukum, melainkan justru mengintervensi penilaian fakta hukum (*judex facti*) dengan mengabaikan tidak terpenuhinya syarat mediasi untuk perselisihan hak tersebut.

Penafsiran Mahkamah Agung terhadap Pasal 86 dalam perkara ini cenderung memperluas ruang penggabungan gugatan tanpa memberikan batasan yang tegas mengenai keterkaitan antarobjek sengketa. Padahal, secara normatif, kekhususan penyelesaian perselisihan hubungan industrial menuntut dipenuhinya prosedur awal secara jelas. Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahkan menegaskan bahwa pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi wajib dikembalikan oleh hakim. Dalam perkara ini, risalah atau anjuran mediator tidak mencerminkan adanya pembahasan mengenai perselisihan hak yang kemudian dimasukkan ke dalam gugatan.

Mahkamah Agung menyandarkan legalitas penggabungan ini pada Pasal 86 UU PPHI. Padahal, jika ditafsirkan secara sistematis, Pasal 86 UU PPHI mengatur mengenai penggabungan tuntutan sisa upah atau hak normatif lain yang muncul akibat langsung dari terjadinya PHK, bukan hak normatif masa lalu yang berdiri sendiri sebagai perselisihan hak murni yang belum dimediasikan. Praktik kelonggaran beracara yang diterapkan oleh Mahkamah Agung dalam putusan ini mengorbankan kepastian hukum prosedural yang menjadi roh dari hukum acara khusus PHI

Dengan demikian, *ratio decidendi* hakim kasasi dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 bertumpu pada asumsi bahwa penggabungan gugatan diperbolehkan karena merupakan praktik yang dimungkinkan oleh Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun, pertimbangan tersebut belum sepenuhnya menilai apakah unsur hubungan erat dan syarat prosedural telah terpenuhi. Akibatnya, pertimbangan hukum ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan batas diperbolehkannya penggabungan gugatan dalam

sengketa hubungan industrial.

2. Analisis Ratio Decidendi Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Berdasarkan Teori Kepastian Hukum Lon L. Fuller

Kepastian hukum menurut Lon L. Fuller tidak hanya berkaitan dengan adanya aturan tertulis, tetapi juga dengan kualitas hukum sebagai sistem yang dapat dipahami, konsisten, dan dijalankan. Fuller merumuskan delapan prinsip legalitas, yaitu hukum harus berlaku umum, diumumkan, tidak berlaku surut, jelas, tidak saling bertentangan, tidak menuntut hal yang mustahil, relatif stabil, serta selaras antara aturan tertulis dan penerapannya. Dalam konteks putusan pengadilan, teori ini relevan untuk menilai apakah pertimbangan hakim membangun keteraturan hukum atau justru melahirkan ketidakpastian.

Untuk melihat sejauh mana ketidakpastian hukum ini terjadi dalam praktik peradilan Indonesia, perlu dilakukan metode komparasi kasus dengan putusan sejenis, yakni Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg. Dalam kasus PHI Semarang, sengketa juga melibatkan penggabungan antara perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan perselisihan hak normatif. Namun, terdapat perbedaan mendasar pada proses pra-litigasinya: di sengketa PHI Semarang, baik perselisihan PHK maupun perselisihan hak (kekurangan upah berkala) secara komprehensif telah diperiksa dan dituangkan secara rinci dalam risalah bipartit serta anjuran mediator Disnaker setempat.

Tabel 1

Perbandingan Putusan PHI Semarang No. 12/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg dengan Putusan Mahkamah Agung No. 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Komponen Perbandingan	Putusan PHI Semarang No. 12/Pdt.Sus-	Putusan Mahkamah Agung No. 179 K/Pdt.Sus-
------------------------------	---	--

	PHI/2022/PN.Smg	PHI/2024
Materi Gugatan	Gabungan Perselisihan PHK & Perselisihan Hak	Gabungan Perselisihan PHK & Perselisihan Hak
Kondisi Pra Litigasi	Penggabungan sah karena syarat formal mediasi untuk kedua jenis perselisihan telah terpenuhi secara utuh	Hanya Perselisihan PHK yang dimediasikan; Perselisihan Hak belum pernah dimediasikan
Pertimbangan Hakim	Penggabungan sah karena syarat formal mediasi untuk kedua jenis perselisihan telah terpenuhi secara utuh.	Penggabungan dinyatakan sah semata-mata demi efisiensi proses perdata umum, mengabaikan nihilnya mediasi perselisihan hak
Dampak Hukum	Memberikan kepastian hukum karena konsisten terhadap Pasal 83 dan 86 UU PPHI.	Menimbulkan ketidakpastian (<i>kontradiksi norma</i>) dan berpotensi merugikan hak pembelaan Tergugat.

Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa penggabungan gugatan dalam sengketa hubungan industrial memang dapat dibenarkan, tetapi bukan tanpa syarat. Perbandingan ini membuktikan bahwa Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 telah

menciptakan standar ganda dalam hukum acara PHI. Kelonggaran yang diberikan Mahkamah Agung melanggar prinsip yurisdiksi dan tata tertib beracara, sebab mengesahkan suatu penggabungan sengketa yang salah satu bagian objeknya cacat formil secara berjenjang. Justru dalam perkara pembandingan, penerapan Pasal 86 tampak lebih konsisten karena hak yang disengketakan menjadi penyebab langsung timbulnya PHK. Sebaliknya, pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024, hubungan semacam itu tidak tampak secara nyata.

Untuk membuktikan analisis peneliti sesuai yang diuraikan pada paragraph sebelumnya. Kemudian, peneliti menganalisa putusan dengan menggunakan Teori Kepastian Hukum Lon L. Fuller menyatakan bahwa hukum tidak dapat berfungsi dengan baik dan tidak dapat disebut sebagai sistem hukum yang valid jika gagal memenuhi standar moralitas internal (*inner morality of law*) yang tertuang dalam delapan prinsip legalitas. Berikut adalah analisis kritis terhadap *ratio decidendi* Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 berdasarkan prinsip-prinsip Fuller:

1. Keberlakuan Umum (*Laws must be general*)

Asas pertama dari Lon L. Fuller menuntut bahwa hukum harus memiliki karakter umum (*generality*), di mana aturan atau putusan hukum menetapkan suatu regulasi objektif yang melarang, mengizinkan, atau mengatur perilaku secara universal, bukan dirancang secara diskriminatif untuk kepentingan personal tertentu. Berlaku umum berarti sebuah putusan wajib memuat penalaran hukum yang rasional, berbasis alasan yang cukup (*voldoende gemotiveerd*), bersifat terbuka, dan dapat dipahami secara logis oleh semua orang. Dalam kacamata Fuller, hukum yang terbentuk melalui putusan lembaga peradilan harus dapat ditelusuri alasan rasional di balik pemberlakuannya, bukan semata-mata diterima karena eksistensi formal institusi yang memutusnya.

Asas *generality* digunakan untuk menguji apakah pertimbangan hakim kasasi bersifat objektif dan dapat ditarik sebagai kaidah umum, ataukah justru terlalu dikhususkan secara subjektif (*ad hoc*) hanya untuk menguntungkan pihak tertentu dalam perkara yang diperiksa. terdapat kelemahan substansial dalam kedalaman argumentasinya, hakim kasasi pada kenyataannya tetap melandaskan putusannya pada norma hukum yang berlaku umum, yakni ketentuan Pasal 86 UU PPHI yang memang membuka ruang bagi penggabungan gugatan. Penggunaan dasar hukum positif yang bersifat umum ini menunjukkan bahwa secara formal-minimalis, Asas Generality telah terpenuhi, walaupun menyisakan kekosongan penjelasan yang berpotensi memicu kekaburan norma (*vague norm*) bagi perkara-perkara serupa di masa depan.

2. Pengundangan/Publikasi (*promulgation*)

Asas kedua, *promulgation*, menegaskan bahwa hukum tidak boleh dirahasiakan. Hukum wajib disebarluaskan, diumumkan melalui saluran resmi, dan ditempatkan dalam ruang publik agar dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat luas, khususnya pihak-pihak yang memiliki kepentingan hukum (*interested parties*). Prinsip ini menekankan bahwa proses adjudikasi dan pembentukan hukum tidak boleh dilakukan dalam ruang gelap, melainkan harus transparan demi menjamin kepastian hukum (*rechtszekerheid*) bagi subjek hukum.

Dalam konteks Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024, pemenuhan asas ini tidak boleh direduksi sebatas pada publikasi amar putusan saja. Asas ini menuntut agar struktur pertimbangan hukum hakim dijabarkan secara benderang, teratur, dan sistematis. Transparansi penalaran hukum menjadi vital agar para pihak yang

berperkara, praktisi hukum, serta kaum akademisi dapat memahami secara utuh batasan koridor diperbolehkannya penggabungan gugatan dalam perselisihan hubungan industrial. Hal ini dikarenakan setiap putusan Mahkamah Agung akan menjadi konsumsi publik dan acuan yurisprudensi.

Berdasarkan pemeriksaan dokumen putusan, ditemukan bahwa hakim kasasi belum menguraikan secara memadai dasar implementasi praktis dari Pasal 86 UU PPHI. Ketidakjelasan uraian ini berpotensi memicu salah tafsir (*misinterpretation*) baik bagi para pihak yang bersengketa saat ini maupun bagi pencari keadilan yang menghadapi perkara sejenis kelak. Pengabaian rincian pemenuhan hukum acara ini secara inheren mereduksi daya guna (*utilitas*) dan kualitas putusan tersebut sebagai pedoman hukum yang ideal. Namun, jika ditinjau dari aspek formalitas publikasi, mengingat putusan ini didasarkan pada undang-undang yang sah diundangkan dan dokumen putusannya telah diunggah ke sistem Direktori Putusan Mahkamah Agung yang dapat diakses publik secara bebas, maka Asas Promulgation dinyatakan memenuhi unsur.

3. Kejelasan (*Clarity*)

Clarity merupakan asas ketiga yang menuntut agar setiap norma hukum maupun pertimbangan hukum tertulis memiliki rumusan yang jelas, tegas, presisi, dan tidak multi-tafsir. Kejelasan rumusan merupakan prasyarat mutlak karena hukum berfungsi sebagai cetak biru (*blueprint*) pedoman perilaku masyarakat mengenai perbuatan apa yang dilarang, diwajibkan, atau diperbolehkan. Pertimbangan hukum yang kabur hana akan melahirkan ketidakpastian dan kekacauan dalam implementasi. Pada Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024, tingkat kejelasan (*clarity*) diukur dari sejauh mana majelis hakim kasasi memaparkan argumen hukumnya secara rinci dan mendetail mengenai legalitas penerimaan gugatan kumulasi (penggabungan). Khususnya,

bagaimana hakim mendudukan syarat formal mediasi kedinasan dan pemenuhan klausul keterikatan erat dalam Pasal 86 UU PPHI.

Faktanya, pertimbangan hukum hakim kasasi dalam putusan *a quo* cenderung menitikberatkan pada kesimpulan sepihak bahwa penggabungan gugatan "dimungkinkan" secara normatif, tanpa memberikan batasan-batasan limitatif yang rigid mengenai bagaimana hukum acara tersebut seharusnya ditegakkan. Minimnya penjelasan parameter penggabungan ini memicu terjadinya kekaburan norma (*vague norms*) dan membuka celah inkonsistensi terhadap putusan-putusan pengadilan perburuhan lainnya di kemudian hari. Karena pertimbangan hukum yang dihadirkan berpotensi melahirkan kebingungan bagi para praktisi hukum dan hakim tingkat pertama dalam memutus perkara dengan karakteristik serupa, maka dapat disimpulkan bahwa Asas Clarity belum sepenuhnya dipatuhi.

4. Hukum tidak berlaku surut (*Non-Retroactivity*)

Asas *non-retroactivity*, melarang pemberlakuan aturan hukum secara surut (mundur ke belakang). Norma hukum harus bersifat prospektif, yakni mengatur peristiwa hukum yang terjadi setelah hukum tersebut diundangkan dan mengikat ke masa depan (*forward-looking*) sepanjang aturan tersebut belum diubah atau diganti secara sah. Asas ini merupakan benteng perlindungan hak asasi manusia agar seseorang tidak dihukum atau dirugikan berdasarkan aturan yang belum eksis pada saat tindakan dilakukan. Meskipun prinsip *non-retroactive* lebih jamak diidentifikasi dalam ranah hukum pidana materiil (sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP), asas ini juga memegang peranan penting dalam ketertiban hukum acara perdata khusus.

Dalam memeriksa perkara Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024, majelis hakim kasasi terpantau tidak melakukan pelanggaran terhadap asas ini. Hakim tidak

menciptakan sebuah regulasi baru yang berlaku surut untuk mengadili perkara berjalan, juga tidak menerapkan undang-undang yang belum lahir. Majelis hakim tetap konsisten bersandar pada koridor hukum positif yang sudah berlaku sejak tahun 2004, yaitu UU PPHI. Kekeliruan atau titik lemah hakim dalam putusan ini murni berada pada wilayah penafsiran atau interpretasi norma yang dinilai terlalu ekstensif (meluas) terhadap pemaknaan Pasal 86 UU PPHI, bukan pada pemberlakuan hukum secara mundur. Oleh sebab itu, dari segi keabsahan rentang waktu pemberlakuan hukum, pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 telah sepenuhnya memenuhi *Asas Non-Retroactive*.

5. Bebas dari Kontradiksi (*Laws must be non-contradictory*)

Sistem hukum yang baik harus bebas dari kontradiksi internal (*non-contradictory*). Kepastian hukum menghendaki agar ketentuan antar-pasal dalam satu peraturan perundang-undangan, maupun antar-putusan pengadilan yang dijadikan dasar pertimbangan, saling mendukung dan konsisten satu sama lain. Hukum kehilangan fungsinya sebagai pemandu sosial apabila perintah yang satu dinegasikan oleh perintah yang lain dalam sistem yang sama. Analisis mendalam terhadap Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menyingkap adanya benturan normatif yang serius. Hakim kasasi mendasarkan legalitas penggabungan gugatan pada Pasal 86 UU PPHI (yang mengatur penggabungan gugatan perselisihan hak dan perselisihan PHK). Namun, dalam aplikasinya, langkah Mahkamah Agung ini justru menabrak ketentuan Pasal 83 UU PPHI yang secara tegas mewajibkan adanya pengajuan perselisihan melalui tahapan mediasi atau konsiliasi terlebih dahulu sebelum gugatan diajukan ke PHK, yang dibuktikan dengan lampiran risalah penyelesaian resmi.

Ketika hakim kasasi mengesampingkan fakta bahwa salah satu objek perselisihan belum melalui proses mediasi wajib di tingkat pertama, timbul kontradiksi internal yang nyata antara pemaksaan penerapan Pasal 86 dengan pengabaian syarat absolut Pasal 83 UU PPHI. Fenomena ini menciptakan ketegangan norma (*normative tension*) yang merusak koherensi hukum acara. Lebih jauh, kontradiksi ini terkonfirmasi secara eksternal melalui studi komparasi putusan. Putusan MA Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 ini bertolak belakang secara diametral dengan tren yurisprudensi yang mapan, seperti contohnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg. Putusan komparasi tersebut justru menunjukkan sikap yang selaras dengan Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama dalam perkara ini (Putusan Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst), yakni menolak penggabungan gugatan yang tidak memenuhi syarat formil mediasi. Sikap Mahkamah Agung yang menerima penggabungan tanpa menguraikan pemenuhan syarat formil secara logis mencederai prinsip hukum yang stabil dan dapat diprediksi. Berdasarkan inkonsistensi mendasar ini, Asas Non-Contradictory secara substansial tidak terpenuhi.

6. Tidak Menuntut Hal yang Mustahil (*Laws must not require conduct beyond powers*)

Asas keenam Fuller menekankan pada realisme hukum: hukum tidak boleh memerintahkan atau menuntut suatu tindakan yang berada di luar kapasitas, kemampuan, atau daya jangkau subjek hukum yang dikenai aturan tersebut (*ought implies can*). Hukum akan kehilangan legitimasi sosiologisnya apabila memuat kewajiban-kewajiban utopis yang secara faktual mustahil untuk dipatuhi dan dilaksanakan dalam realitas kehidupan sehari-hari. Dalam kaitannya dengan Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024, asas ini menguji apakah standar hukum acara yang diputus oleh Mahkamah Agung merupakan standar yang rasional untuk dipatuhi oleh

para pencari keadilan (buruh dan pengusaha).

Ketiadaan penjelasan komprehensif dari Mahkamah Agung mengenai batasan baku penggabungan gugatan pada praktiknya mengaburkan peta jalan prosedural yang harus ditempuh oleh para pihak sejak awal pendaftaran perkara. Kelonggaran yang diberikan MA dengan mengabaikan syarat formil (seperti kewajiban mediasi per jenis perselisihan) justru menggeser kepastian hukum acara ke arah yang samar. Kendati demikian, apabila ditinjau secara objektif, pemenuhan hukum acara yang ideal—seperti menuntut para pihak untuk menempuh mediasi secara tertib untuk setiap jenis perselisihan dan memastikan adanya hubungan kausalitas yang erat sebelum menggabungkan gugatan—bukanlah suatu hal yang mustahil untuk dijalankan. Persyaratan formil tersebut berada sepenuhnya dalam batas kapasitas dan kemampuan hukum para subjek hukum perburuhan. Putusan MA ini tidak melahirkan beban kewajiban baru yang di luar akal sehat kemanusiaan para pihak yang berperkara. Oleh karena itu, putusan ini masih dinilai memenuhi Asas Not Require Conduct Beyond Powers.

7. Stabilitas/Tidak Sering Berubah (*Nor should laws change frequently*)

Asas ketujuh menggarisbawahi pentingnya stabilitas dan kontinuitas hukum (*constancy of law*). Menurut Lon L. Fuller, aturan hukum tidak boleh diubah-ubah terlalu sering atau secara mendadak dalam kurun waktu yang singkat. Stabilitas norma merupakan prasyarat krusial agar hukum dapat berfungsi efektif sebagai kompas sosiologis. Subjek hukum membutuhkan kepastian regulasi yang relatif statis agar mereka dapat merencanakan tindakan, memprediksi risiko, dan mengambil keputusan hukum yang tepat tanpa dibayangi ketakutan akan perubahan aturan di tengah jalan. Isu stabilitas hukum ini menjadi sangat krusial ketika diletakkan dalam konteks disparitas

pandangan hukum antara Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama dan Mahkamah Agung pada tingkat kasasi terkait keabsahan penggabungan gugatan.

Ketika terjadi lompatan interpretasi yang tajam antara hakim PHI dan Hakim Agung tanpa disertai landasan filosofis-yuridis yang kuat dan signifikan, fenomena ini ditafsirkan sebagai perubahan arah hukum yang terjadi terlalu mudah, instan, dan spontan. Dinamika interpretasi hukum yang tidak dapat diprediksi ini memicu ketidakpastian hukum (*rechtsonzekerheid*). Para pelaku hubungan industrial (pekerja maupun pemberi kerja) menjadi kehilangan standar baku yang dapat diandalkan untuk memproyeksikan apakah gugatan kumulasi yang mereka ajukan di masa depan akan diterima atau kandas di tangan meja hakim.

Dunia perburuhan sangat bergantung pada konsistensi penegakan hukum formal. Baik Penggugat maupun Tergugat wajib mengetahui secara pasti prasyarat pengajuan gugatan, batas-batas penggabungan jenis perselisihan, dan tata cara pembuktiannya berdasarkan aturan baku yang konstan. Tindakan Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menghadirkan diskresi baru yang mendobrak pola-pola putusan mapan terdahulu tanpa argumentasi yang memadai dinilai telah mencederai stabilitas hukum acara perburuhan. Perubahan arah hukum yang dilakukan secara mendadak dan kurang akuntabel ini berpotensi memicu disparitas hukum yang meluas. Oleh karena itu, dalam dimensi stabilitas, Asas *Nor Should Laws Change Frequently* belum terpenuhi dengan baik

8. Kesesuaian Aturan dan Tindakan Pejabat (*Congruence between written statute and official enforcement*)

Asas kedelapan dan merupakan puncak dari moralitas internal hukum Fuller adalah asas kesesuaian (*congruence*). Asas ini menuntut adanya keselarasan mutlak

antara apa yang dideklarasikan dalam teks peraturan perundang-undangan (*written statute*) dengan bagaimana pejabat publik, termasuk hakim dalam lembaga peradilan, menegakkan dan menerapkan aturan tersebut dalam realitas empiris (*law in action*). Hukum akan jatuh menjadi formalitas di atas kertas dan kehilangan ruh keadilannya apabila terdapat jurang pemisah (*gap*) yang lebar antara teks normatif dan praktik penegakan hukum. Apabila dilakukan konfrontasi teoritis antara asas *congruence* dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024, maka akan ditemukan ketidaksesuaian yang sangat kontras. Teks normatif Undang-Undang PPHI secara eksplisit menggariskan serangkaian prosedur beracara yang kaku, di antaranya:

- a. Kewajiban penyelesaian lewat jalur non-litigasi (mediasi/konsiliasi) yang dibuktikan dengan Risalah resmi sebagai syarat formil mutlak pengajuan gugatan ke pengadilan (Pasal 83).
- b. Syarat ketat penggabungan gugatan yang didasarkan pada adanya keterikatan hubungan yang erat (*connexitas*) antar-jenis perselisihan (Pasal 86).

Ketika hakim kasasi pada Mahkamah Agung memutuskan untuk membolehkan dan menerima penggabungan gugatan tanpa memastikan terlebih dahulu terpenuhinya unsur-unsur prosedural wajib tersebut dalam berkas perkara, maka telah terjadi disonansi atau ketidakselarasan radikal antara hukum tertulis (UU PPHI) dengan praktik beracara di tingkat kasasi. Pelonggaran syarat formal secara sepihak oleh majelis hakim kasasi tanpa adanya landasan darurat hukum yang jelas membuat hukum positif seolah-olah hanya berfungsi sebagai macan kertas. Hal ini mencederai kepercayaan publik terhadap kepastian hukum dan melemahkan kedudukan para pihak yang berperkara yang sejak awal telah patuh pada prosedur formal undang-undang. Dengan adanya diskrepansi yang nyata antara norma tekstual undang-undang dengan aplikasi hukum

oleh Hakim Kasasi, maka Asas Congruence dinyatakan tidak terpenuhi.

Jika dilihat secara keseluruhan, putusan kasasi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kepastian hukum menurut Lon L. Fuller. Meskipun tetap berlandaskan norma umum, pertimbangannya belum cukup jelas, belum konsisten dengan struktur prosedural Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan belum menunjukkan kesesuaian penuh antara norma tertulis dengan penerapan konkretnya. Dengan demikian, secara teoritis putusan ini berpotensi melemahkan kepastian hukum dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

C. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024 merupakan upaya hukum lanjutan yang ditempuh antara Penggugat yaitu Muhammad Nasir dan Tergugat PT Synerga Tata Internasional, setelah gugatan yang diajukannya tidak diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Jakarta Pusat melalui Putusan Hakim Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst karena menurut pertimbangan hakim pertama gugatan tersebut cacat formil karena menggabungkan gugatan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, di mana perselisihan hak belum pernah menempuh jalur mediasi. Berdasarkan pertimbangan hakim kasasi. Apabila memahami fakta-fakta hukum yang ada, dengan membedah pasal 86 UU PPHI yang memperbolehkan penggabungan perselisihan hak yang diikuti dengan perselisihan PHK tidak sesuai dengan fakta hukum yang telah diperiksa pada tingkat pertama, pemenuhan unsur ikatan erat antar jenis perselisihan pada pasal 86 UU PPHI belum sepenuhnya terpenuhi.
2. Adapun, karena mempertimbangkan aspek kepastian hukum, peneliti menganalisis pertimbangan hakim pada putusan Mahkamah Agung Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2024

dengan menggunakan delapan prinsip kepastian hukum menurut Lon. L Fuller. Berdasarkan uraian, pertimbangan hakim kasasi blum sepenuhnya mencerminkan kepastian hukum menurut Fuller. Putusan tersebut belum memenuhi beberapa aspek terutama aspek kejelasan, tidak kontradiksi, konistensi, dan kesesuaian antara aturan dengan penerapan karena tidak memberikan batasan yang jelas dan tegas mengenai jenis gugatan apa yang dapat diterima atau tidak. Hal ini menimbulkan adanya pergeseran standar penilaian yang ditetapkan oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga dalam kondisi ini menciptakan suatu ketidakpastian hukum. Dengan kata lain, hakim pengadilan pertama dalam putusan sebelumnya, yakni Putusan Hakim Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst telah menunjukkan konsistensi penerapan hukum karena patuh terhadap aturan prosedural dan mempertimbangkan fakta hukum yang sesungguhnya. Putusan hakim kasasi berpotensi menimbulkan preseden yang tidak stabil dan membuka ruang kontradiksi dalam praktik beracara di hubungan industrial di kemudian hari.

3.2 Saran

1. Bagi Mahkamah Agung untuk menerbitkan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) yang mengatur khusus mengenai pedoman teknis dalam mengadili jenis perselisihan yang digabungkan dalam gugatan yang sama, hal ini didasarkan dengan asas kejelasan menurut teori Lon L. Fuller. Peraturan tersebut tersebut berisi pembatasan jenis perselisihan dengan prasyarat tertentu dan mencantumkan adanya prosedur wajib yang harus ditempuh sebelum gugatan masuk ke pengadilan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak sebagai petunjuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Bagi Pemerintah pembentuk undang-undang, menjadikan perkara yang berkaitan dengan perbedaan interpretasi hakim sebagai salah satu aspek regulasi dalam agenda revisi undang-undang. Pembuat undang-undang perlu merekonstruksi kembali pasal terkait hukum acara

mengenai kumulasi gugatan objektif demi pemenuhan asas kejelasan dan kebebasan dari kontradiksi antar peraturan perundang-undangan. Hal ini perlu dilakukan supaya hukum dapat menjamin kepastian bagi pihak berperkara terutama dalam menghadapi kasus yang serupa di masa depan.

3. Kepada pihak yang berperkara, bagi pekerja maupun pengusaha sebaiknya memahami tahapan atau prosedural penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan peraturan tertulis khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan lain yang terkait. Hal ini wajib dilakukan untuk menjaga kepastian hukum dan mengurangi resiko gugatan tidak diterima karena cacat formil.

REFERENSI

- Amelia, R. (2021). *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. . (Skripsi Sarjana, Universitas Hasanudin)
- Ammade, F.R.D., Nugraha, F.A., Muslihat, S.H.N., & Kamilia, Z. (2023). Tantangan Dan Hambatan Dalam Upaya Penegakan Delapan Prinsip Moralitas Hukum Lon L. Fuller di Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Seni, Sains, dan Sosial Humanioral* 1(2), 1-25
- Ariqa, N. P., & Najicha, F. U. (2024). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja / Buruh. . *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2(1), 83–93.
- Basri, M. H. & Suryanti, Rina. (2023). *HUKUM ACARA PERDATA*. Al-Bidayah
- C. Murphy. (2005) Lon Fuller and The Moral Value Of The Rule Of Law. *Law and philosophy journal*. 24: 219-262
- Farhani, A., Satria, I. G. S., & Ghozali, M. R. (2022). Tinjauan Yuridis Terhadap Eksekusi Putusan Mahkamah Agung di Bidang Perselisihan Hubungan Industrial. *Adalah; Buletin Hukum dan Keadilan*, 6(1), 57–75.
- Fuller, Lon L. (1963). *The Morality Of Law (Revised Edition)*. Yale University.
- Hadistianto, M. F. (2022). Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 1–18.
- Harahap, M. Y. (2017). *Hukum Acara Perdata*. Sinar Grafika.
- Hariadi, D., Hesti Wulan, & Sonya Claudia Siwu. (2023). Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum To-Ra : Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, 9(3), 428–447.
- M. Al'anam. (2025) Moralitas Hukum Dalam Pemikiran Lon Fuller, H.L.A Hart, Dan Hans Kelsen. *Jurnal Ilmiah Penelitian Law Jurnal*, 5(2), 146-157.
- Nabila, A. M., Ihsan, M., & Dewi, N.S. (2024) Legasitas Materiil Perppu Cipta Kerja. *Edu Sociey: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3). 2032-2041
- Nurdiansyah, Riki. (2025) Dilema Etis Dalam Yudisial Menyelaraskan Kepastian Hukum dan Keadilan Substantif. *Jurnal Hukum, Syariah, dan Sosial*, 02 (1), 217-230
- Nurwantoko, E. T., Lie, G., & Syailendra, M. R. (2023). Dinamika Penyelesaian Perselisihan

- Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Pbr). *Unes Law Review*, 6(2), 4134–4145.
- Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Secara Litigasi Maupun Non-Litigasi, *Rechtstudent Journal*, 4(2), 176–188.
- Permana, Y. S., & Saepudin, A. (2018). Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja (Studi Kasus Perkara Nomor 972k / Pdt . Sus-Phi / 2018) Industrial Relations Dispute Claims Termination (Case Study Of Case Number 972k / Pdt . Sus-Phi / 2018). *Journal Evidence of Law*, 1(1), 84–111.
- Purwaningsih, Endang. (2025) Rekonstruksi Penilaian Yudisial Terhadap Diskresi Kebijakan Publik Dalam Sengketa Hak Keperdataan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 3026-2917
- Samudra Putra Indratanto, Nurainun, & Kristoforus Laga Kleden. (2020). Kepastian Hukum Dalam Penggabungan Dasar Gugatan Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum Konstitusi Berbentuk Peraturan Lembaga Negara Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 100–113.
- Kurniawan, I. (2016). *Analisis putusan pengadilan hubungan industrial dan mahkamah agung dalam penerapan pasal 59 undang – undang ketenagakerjaan terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. (Skripsi sarjana, Universitas Bhayangkara)