

DISSENTING OPINION HAKIM DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN DISIPLIN (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG)

Sheila Nur Rizki¹ dan Arinto Nugroho²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya,
Indonesia,sheilanur.22045@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>

Abstrak

This study examines a judge's dissenting opinion in a case concerning the validity of an employee's termination on the ground of a disciplinary violation, as reflected in Supreme Court Decision No. 681K/Pdt.Sus-PHI/2020. The main issue addressed is the divergence between the majority judges and the dissenting judge in determining whether the employee's conduct amounted to a serious violation that could justify termination of employment. This study aims to analyze the accuracy of the panel's ratio decidendi in categorizing the employee's conduct as a serious violation and to examine the differing constructions of ratio decidendi between the majority and the dissenting judge in interpreting the principle of proportionality of sanctions for employee disciplinary violations. The research employs normative legal research using a statutory, conceptual, and case-based approach, drawing on primary, secondary, and tertiary legal materials analyzed prescriptively. The results show that the majority judges held that the employee's conduct did not meet the elements of a serious violation and that the termination procedure did not comply with labor law provisions, so the termination was declared invalid; conversely, the dissenting judge considered that the conduct met the elements of a disciplinary violation that could validly justify termination. This divergence indicates the absence of clear and consistent parameters for determining the boundary of disciplinary violations that may justify termination of employment.

Keywords: *dissenting opinion; termination of employment; disciplinary violation; ratio decidendi.*

A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), sehingga setiap hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja harus dijalankan berdasarkan landasan hukum yang menjamin kepastian, perlindungan, dan keadilan bagi kedua belah pihak. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Hubungan kerja tidak dapat dipandang semata-mata sebagai hubungan privat, melainkan hubungan yang dilindungi oleh hukum negara. Pekerja didefinisikan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pemberi kerja diatur dalam Pasal 1 angka 4 undang-undang yang sama sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah. Meskipun kerangka normatif telah diatur secara komprehensif untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerja dan perusahaan, dalam praktiknya pelanggaran disiplin oleh pekerja masih kerap dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Keabsahan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan harus diuji berdasarkan prinsip hukum yang menetapkan alasan yang sah dan prosedur yang jelas, dengan pengadilan berperan sebagai lembaga penindak akhir. Dalam praktik, putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak selalu diambil secara bulat; majelis hakim yang menangani sengketa PHK kadang memiliki pendapat berbeda atau *dissenting opinion*, yaitu pendapat berbeda dari sisi substansi yang memengaruhi perbedaan amar putusan. Persoalan ini tercermin secara konkret dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 681

K/Pdt.Sus-PHI/2020. Dalam perkara tersebut, PT Indonesia Guang Ching Nickel and Stainless memutuskan hubungan kerja secara sepihak terhadap Alfian, karyawan Departemen Ferronickel yang telah bekerja sejak 28 November 2017, dengan mengkualifikasikan Alfian sebagai mengundurkan diri, setelah ia mengonsumsi minuman beralkohol di luar lingkungan perusahaan pada waktu istirahat kerja tanggal 12 September 2018 dan kembali bekerja dalam kondisi masih dipengaruhi alkohol hingga tertidur di area kerja. Melalui Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Palu, majelis hakim PHI menyatakan PHK tersebut tidak sah karena dalih pengunduran diri tidak terbukti dan prosedur PHK tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga perusahaan dihukum untuk mempekerjakan kembali Alfian serta membayar upah proses.

Atas kasasi yang diajukan perusahaan, Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020 pada dasarnya menolak permohonan kasasi dan menguatkan putusan PHI, namun memperbaiki amar dengan menambah kewajiban bagi Alfian untuk menerima Surat Peringatan III sebagai bentuk sanksi atas pelanggaran disiplin yang terbukti. Akan tetapi, dalam musyawarah majelis muncul *dissenting opinion* yang menilai bahwa tindakan pekerja masuk kerja dalam keadaan mabuk telah memenuhi unsur pelanggaran yang dapat dijadikan dasar sah bagi PHK. Perbedaan pandangan ini memperlihatkan belum adanya kejelasan mengenai batas antara pelanggaran disiplin biasa dan pelanggaran berat dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, terlebih setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menghapus keberlakuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa digantikan parameter normatif baru yang tegas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji ketepatan *ratio decidendi* majelis hakim dalam mengkategorikan tindakan pekerja sebagai pelanggaran berat atau tidak sebagai dasar PHK, serta perbedaan konstruksi *ratio decidendi* antara mayoritas

hakim dan *dissenting opinion* dalam memaknai proporsionalitas sanksi terhadap pelanggaran disiplin pekerja.

Secara lebih konkret, persoalan hukum dalam penelitian ini muncul karena hilangnya parameter normatif mengenai kesalahan berat sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 mencabut keberlakuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tanpa disertai penggantian norma yang secara tegas mendefinisikan batas antara pelanggaran disiplin biasa dan pelanggaran berat. Kekosongan tersebut berimplikasi langsung pada penerapan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mensyaratkan pemberian surat peringatan bertahap sebelum PHK dijatuhkan, serta Pasal 161 ayat (1) undang-undang yang sama yang menegaskan bahwa PHK karena pelanggaran perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga diberikan secara berturut-turut. Ketiadaan parameter yang jelas mengenai kapan suatu pelanggaran disiplin telah cukup berat untuk melompati tahapan pembinaan tersebut menjadi inti persoalan hukum yang konkret dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020: mayoritas hakim dan hakim dissenting sama-sama merujuk pada fakta bahwa Alfian terbukti mengonsumsi minuman beralkohol dan tertidur saat bekerja, namun menghasilkan konklusi hukum yang bertolak belakang mengenai keabsahan PHK karena berbeda cara memaknai unsur kerugian dan kepercayaan sebagai variabel penentu kategori pelanggaran berat. Isu hukum inilah yang secara sistematis diuraikan pada bagian hasil dan pembahasan penelitian ini.

Kajian mengenai keabsahan PHK akibat pelanggaran disiplin telah dibahas dalam beberapa penelitian sebelumnya dengan fokus berbeda. Dalam penelitian terdahulu mengkaji keabsahan PHK akibat konsumsi tuak dan menekankan bahwa sah-tidaknya PHK bergantung pada konteks waktu, tempat, dampak terhadap pekerjaan, dan prosedur hukum

yang dilalui, tanpa menyoroti adanya perbedaan pendapat di antara majelis hakim. Dalam penelitian terdahulu meninjau secara yuridis perbedaan pendapat majelis hakim dalam memutus perkara PHK karena pelanggaran disiplin yang dipengaruhi interpretasi Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tanpa berfokus pada satu putusan tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu juga mengkaji peran dan kedudukan *dissenting opinion* hakim dalam perkara hubungan industrial secara umum tanpa menitikberatkan pada analisis *ratio decidendi* dalam satu putusan Mahkamah Agung. Berbeda dengan ketiga penelitian tersebut, penelitian ini secara khusus mengkaji *dissenting opinion* hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020, dengan menitikberatkan pada ketepatan *ratio decidendi* majelis hakim dalam mengkategorikan tindakan pekerja sebagai pelanggaran berat atau tidak, serta perbedaan konstruksi *ratio decidendi* antara mayoritas hakim dan hakim *dissenting* dalam memaknai proporsionalitas sanksi.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirumuskan ke dalam dua permasalahan, yaitu:

- a) Apakah *ratio decidendi* Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020 telah tepat dalam mengkategorikan tindakan Termohon Kasasi sebagai pelanggaran berat atau tidak sebagai dasar PHK, berdasarkan peraturan hukum ketenagakerjaan?
- b) Bagaimana perbedaan konstruksi *ratio decidendi* antara mayoritas hakim dan *dissenting opinion* dalam memaknai proporsionalitas sanksi terhadap pelanggaran disiplin pekerja pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020 sebagai dasar PHK?

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis dan menilai ketepatan *ratio decidendi* Majelis Hakim dalam mengkategorikan tindakan Termohon Kasasi sebagai pelanggaran berat atau tidak

dengan mengacu pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku; dan (2) menganalisis perbedaan konstruksi *ratio decidendi* antara mayoritas hakim dan *dissenting opinion* dalam memaknai asas proporsionalitas sanksi terhadap pelanggaran disiplin pekerja, guna mengidentifikasi perbedaan pola penalaran hukum yang digunakan serta pengaruhnya terhadap penafsiran keadilan dan kepatutan dalam penerapan sanksi ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan tiga pendekatan yang saling melengkapi: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang menelaah peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan pendapat ahli hukum; pendekatan kasus (*case approach*) melalui penelaahan Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020; dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang beranjak dari doktrin dan pandangan ilmu hukum yang berkembang guna memahami pertimbangan hukum hakim, khususnya *dissenting opinion*. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa ensiklopedia. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*bibliography study*) dengan menelusuri dan menghimpun sumber hukum yang relevan dengan objek penelitian. Bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis preskriptif, yaitu metode yang berorientasi pada pembentukan argumentasi mengenai apa yang seharusnya (*das sollen*) dalam penerapan norma hukum, guna menilai kesesuaian pertimbangan hakim dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta asas-asas hukum ketenagakerjaan, dan merumuskan argumentasi hukum mengenai keabsahan PHK dengan alasan pelanggaran disiplin secara proporsional.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sengketa dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020 berpangkal dari PHK sepihak terhadap Alfian oleh PT Indonesia Guang Ching Nickel and Stainless dengan alasan pelanggaran disiplin berupa masuk kerja dalam keadaan mabuk. Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan PHK tidak sah karena dalih pengunduran diri tidak terbukti dan prosedur PHK tidak ditempuh sebagaimana mestinya. Mahkamah Agung menguatkan putusan tersebut dengan menambah kewajiban penerimaan Surat Peringatan III, namun terdapat *dissenting opinion* yang menilai tindakan pekerja telah memenuhi unsur pelanggaran yang dapat membenarkan PHK. Perbedaan pertimbangan tersebut menjadi fokus analisis berikut.

Secara konkret, perbedaan penalaran tersebut tergambar jelas dalam redaksi putusan itu sendiri. Mahkamah Agung, dalam memperbaiki amar Judex Facti, menambahkan diktum: “Menghukum Penggugat menerima Surat Peringatan III atau terakhir dari Tergugat karena Penggugat telah terbukti mabuk diluar perusahaan dan pada saat masuk dalam perusahaan masih dalam kondisi mabuk walau tidak berakibat kerugian Tergugat.” Rumusan ini menunjukkan bahwa mayoritas hakim mengakui adanya pelanggaran disiplin, namun secara eksplisit mensyaratkan unsur kerugian sebagai variabel penentu berat-ringannya sanksi yang layak dijatuhkan. Sebaliknya, hakim yang menyampaikan *dissenting opinion* menegaskan dalam pertimbangannya bahwa “Penggugat telah melakukan kesalahan sebagaimana yang Penggugat sampaikan dalam posita gugatan perbuatan Penggugat tersebut tentu saja tidak dapat dibenarkan dan bertentangan dengan ketentuan yang berlaku; Penggugat yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku maka Penggugat dapat diputus hubungan kerja.” Perbandingan kedua kutipan tersebut menunjukkan pokok persoalan hukum dalam perkara ini. Mayoritas hakim memandang adanya kerugian sebagai salah satu dasar untuk menilai

suatu pelanggaran sebagai pelanggaran berat, sedangkan *dissenting opinion* menganggap pelanggaran terhadap ketentuan perusahaan sudah cukup menjadi dasar untuk membenarkan PHK tanpa harus membuktikan adanya kerugian. Perbedaan cara pandang terhadap unsur kerugian tersebut menjadi dasar analisis *ratio decidendi* pada pembahasan selanjutnya.

1. Ratio Decidendi Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020 terhadap Pengkategorian Tindakan Termohon Kasasi sebagai Pelanggaran Berat atau Tidak Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Ratio decidendi mayoritas hakim menempatkan perlindungan keberlangsungan hubungan kerja sebagai pertimbangan utama, dan tidak memandang setiap pelanggaran disiplin secara otomatis sebagai pelanggaran berat, melainkan harus diuji berdasarkan tingkat kesalahan, dampak yang ditimbulkan, dan kesesuaian prosedur penjatuhan sanksi. Penilaian atas kesalahan pekerja turut mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tingkat risiko operasional perusahaan, mengingat setiap sektor usaha memiliki risiko yang berbeda. Dalam Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tindakan pekerja yang melanggar aturan (*rule breaking acts*) pada industri berisiko tinggi dipengaruhi oleh penerimaan terhadap perilaku berisiko dan normalisasi pelanggaran kecil, sehingga penerapan disiplin harus memperhatikan tingkat risiko pekerjaan tanpa mengabaikan bukti mengenai dampak nyata pelanggaran. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa tingkat risiko setiap sektor usaha tidak dapat dipersamakan dalam menilai suatu pelanggaran disiplin. Pada perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan ferronickel, proses produksi yang melibatkan penggunaan peralatan, mesin, dan aktivitas operasional berisiko tinggi menuntut pekerja untuk senantiasa mematuhi prosedur keselamatan kerja dan menjalankan tugasnya secara disiplin. Oleh karena itu, karakteristik bidang usaha dan kedudukan pekerja yang terlibat langsung dalam proses

operasional memang relevan dipertimbangkan dalam menilai tingkat keseriusan suatu pelanggaran. Namun, faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri sebagai dasar untuk mengualifikasikan pelanggaran sebagai pelanggaran berat tanpa disertai penilaian terhadap akibat nyata yang ditimbulkan bagi keselamatan kerja maupun operasional perusahaan.

Termohon Kasasi bekerja di Departemen Ferronickel yang bergerak dalam industri pemrosesan nikel dengan risiko keselamatan kerja yang cukup tinggi, sehingga penerapan standar disiplin yang lebih ketat relevan dilakukan. Namun demikian, karakteristik jabatan dan bidang usaha tidak dapat dijadikan dasar tunggal untuk mengategorikan suatu pelanggaran sebagai pelanggaran berat, penilaian tetap harus mempertimbangkan apakah tindakan pekerja benar-benar menimbulkan kerugian terhadap keselamatan kerja, mengganggu proses produksi, atau menghilangkan kepercayaan perusahaan secara nyata. Sejalan dengan pertimbangan tersebut, tindakan tertidur saat bekerja pada dasarnya juga tidak dapat secara otomatis diposisikan sebagai pelanggaran berat hanya berdasarkan bentuk perbuatannya. Penilaiannya harus dilakukan secara kontekstual dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan yang dijalankan, tingkat risiko bidang usaha, serta akibat yang benar-benar ditimbulkan terhadap keselamatan kerja, kelancaran proses produksi, dan kepentingan perusahaan. Dengan demikian, meskipun perbuatan tersebut terjadi pada perusahaan yang bergerak di sektor pengolahan ferronickel dengan tingkat risiko operasional yang tinggi, penerapan sanksi pemutusan hubungan kerja tetap memerlukan pembuktian bahwa pelanggaran tersebut telah menimbulkan konsekuensi serius sehingga tidak lagi layak diselesaikan melalui mekanisme pembinaan atau pemberian sanksi disiplin yang lebih ringan....Dalam praktik hubungan industrial, pengusaha tetap harus membuktikan adanya pelanggaran yang nyata, dasar aturan yang dilanggar, tingkat keseriusan

pelanggaran, keterkaitan pelanggaran dengan kepentingan perusahaan, serta terpenuhinya prosedur pemberian sanksi sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan. PHK akibat konsumsi minuman beralkohol hanya dapat dibenarkan apabila tindakan tersebut dilakukan dalam jam kerja atau lingkungan kerja, atau terbukti memengaruhi pekerjaan maupun keselamatan kerja, serta disertai prosedur dan pembuktian pelanggaran yang memadai. Pertimbangan mayoritas hakim yang tidak membenarkan PHK secara langsung mencerminkan penerapan asas proporsionalitas, yang menuntut keseimbangan antara sanksi dan tingkat pelanggaran, mengingat PHK merupakan sanksi paling berat karena berimplikasi langsung terhadap hilangnya sumber penghidupan pekerja. PHK harus diposisikan sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) setelah upaya pembinaan dan peringatan tidak lagi efektif dilakukan. Berdasarkan penelitian terdahulu menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus berpijak pada asas keadilan yang menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha, sehingga sanksi disiplin tidak dapat dijatuhkan secara sepihak tanpa mempertimbangkan tingkat kesalahan secara proporsional. Hal ini sejalan dengan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mensyaratkan PHK karena pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan harus didahului pemberian surat peringatan secara bertahap. Pendekatan ini juga konsisten dengan yurisprudensi Mahkamah Agung, antara lain Putusan Nomor 1157 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menegaskan status pengunduran diri tidak dapat dibentuk secara sepihak oleh perusahaan, dan Putusan Nomor 389 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang menegaskan keharusan pembinaan dan sanksi bertahap sebelum PHK dilakukan.

Suatu kesalahan pekerja baru dapat dijadikan alasan PHK apabila perbuatannya bersifat fundamental dan menyebabkan hubungan kerja tidak lagi dapat dipertahankan.

Dalam perkara *a quo*, tindakan pekerja memang bertentangan dengan norma kedisiplinan kerja, namun tidak ditemukan unsur kerugian serius terhadap perusahaan, tindak pidana, maupun kerusakan hubungan kepercayaan yang bersifat fundamental, sehingga lebih tepat dipandang sebagai pelanggaran disiplin yang masih berada dalam ruang lingkup pembinaan hubungan kerja, bukan pelanggaran berat yang secara otomatis menghapus hubungan kerja. Pandangan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, penerapan PHK karena kesalahan berat harus dilakukan secara lebih ketat dan proporsional untuk mencegah tindakan sewenang-wenang pengusaha terhadap pekerja. Selain aspek normatif, *ratio decidendi* mayoritas hakim juga mencerminkan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara sosial dan ekonomi berada dalam posisi lebih lemah. Seperti yang termuat dalam penelitian terdahulu sebelumnya yang menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus mencerminkan asas proporsionalitas, guna menjamin keadilan dan mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja terhadap pekerja yang berada pada posisi tawar lebih lemah.

Secara sistematis, kelima unsur pembuktian tersebut dapat diuraikan penerapannya pada fakta perkara sebagai berikut: (1) adanya pelanggaran yang nyata dan dapat dibuktikan secara materiil, yang dalam perkara *a quo* terbukti dari pengakuan pekerja mengonsumsi minuman beralkohol di luar lingkungan perusahaan hingga tertidur di area kerja; (2) adanya dasar aturan perusahaan yang dilanggar, yaitu tata tertib kerja mengenai larangan bekerja dalam kondisi tidak sadar; (3) tingkat keseriusan pelanggaran, yang menurut penilaian mayoritas hakim belum mencapai taraf yang menimbulkan kerugian nyata bagi perusahaan; (4) keterkaitan pelanggaran dengan kepentingan perusahaan, yang tidak terbukti menghambat proses produksi Departemen

Ferronickel; dan (5) terpenuhinya prosedur pemberian sanksi, yang justru belum ditempuh perusahaan sebelum menjatuhkan PHK karena perusahaan langsung mengkualifikasikan pekerja mengundurkan diri tanpa melalui tahapan surat peringatan sebagaimana disyaratkan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tidak terpenuhinya unsur ketiga hingga kelima inilah yang secara konkret menjadi dasar bagi mayoritas hakim untuk menyatakan PHK tidak sah, sekaligus menjadi jawaban atas rumusan masalah pertama bahwa ratio decidendi mayoritas hakim telah tepat karena mendasarkan penilaian pada pembuktian unsur demi unsur, bukan sekadar pada ada atau tidaknya pelanggaran disiplin semata. Temuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa penerapan sanksi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 harus dilakukan secara bertahap dan konsisten oleh perusahaan. Oleh karena itu, tindakan yang langsung menjatuhkan PHK tanpa didahului surat peringatan dapat menunjukkan adanya cacat prosedur yang melemahkan keabsahan tindakan pengusaha.

Parameter Batas antara Pelanggaran Disiplin Biasa dan Pelanggaran Berat dalam Praktik Hubungan Industrial

Putusan mayoritas hakim menyisakan persoalan kepastian hukum karena tidak memberikan parameter yang tegas mengenai batas pelanggaran berat, terutama pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang menghapus pengaturan rigid mengenai kategori tersebut sehingga penilaian sangat bergantung pada interpretasi hakim dalam setiap perkara. Dalam fakta perkara ini, tidak ditemukan adanya kerugian nyata perusahaan, kecelakaan kerja, tindak kekerasan, ancaman terhadap keselamatan kerja, maupun pelanggaran berulang yang sebelumnya telah dikenai sanksi bertingkat, sehingga memperkuat penilaian bahwa tindakan pekerja belum memenuhi parameter pelanggaran berat. Berdasarkan Penelitian terdahulu mengenai kepastian hukum PHK

karena pelanggaran yang bersifat mendesak menegaskan bahwa suatu tindakan pekerja baru dapat dikategorikan sebagai alasan PHK apabila bersifat fundamental, menimbulkan kerugian serius, atau menyebabkan hubungan kerja tidak lagi dapat dipertahankan secara wajar. Pelanggaran disiplin biasa pada dasarnya masih berada dalam ruang lingkup pembinaan hubungan kerja. Pelanggaran berat pada umumnya bercirikan unsur kesengajaan yang serius, kerugian nyata terhadap perusahaan, gangguan keselamatan kerja, atau kerusakan hubungan kepercayaan seperti pencurian, penggelapan, atau tindak pidana yang berkaitan langsung dengan pekerjaan karakteristik yang tidak ditemukan dalam perkara ini.

Sebagai parameter pembanding, berdasarkan penelitian terdahulu serta berdasarkan pendapat ahli menjelaskan bahwa pelanggaran berat dalam hukum ketenagakerjaan umumnya ditandai oleh lima indikator, yaitu menimbulkan kerugian nyata bagi perusahaan, mengancam keselamatan kerja, berkaitan dengan tindak pidana dalam pekerjaan, merusak hubungan kepercayaan secara permanen, atau merupakan pelanggaran yang dilakukan berulang setelah sebelumnya dikenai sanksi secara bertahap. Apabila kelima indikator tersebut diuji terhadap fakta dalam Putusan Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020, tidak satu pun terpenuhi secara kumulatif: tidak terdapat bukti kerugian materiil, tidak terjadi kecelakaan kerja, tidak ada unsur pidana, hubungan kepercayaan tidak dinyatakan rusak permanen dalam pertimbangan hakim, dan pekerja tidak memiliki riwayat pelanggaran berulang. Dengan demikian, secara konkret dapat disimpulkan bahwa tindakan pekerja dalam perkara a quo berada pada kategori pelanggaran disiplin sedang yang masih terbuka untuk dibina, bukan pelanggaran berat yang menghapuskan hubungan kerja. Perbandingan ini selaras dengan pola dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 389 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang menegaskan keharusan pembinaan bertahap, sekaligus berbeda dengan perkara-perkara

penggelapan atau pencurian di lingkungan kerja yang oleh yurisprudensi Mahkamah Agung secara konsisten dikategorikan sebagai pelanggaran berat karena memenuhi unsur kerugian nyata dan rusaknya kepercayaan secara permanen.

Pertimbangan Hukum Dissenting Opinion dalam Menilai Pelanggaran Disiplin Pekerja

Logika hukum *dissenting opinion* berangkat dari anggapan bahwa tindakan masuk kerja dalam keadaan mabuk merupakan pelanggaran serius terhadap disiplin kerja yang mengganggu ketertiban dan profesionalitas lingkungan kerja, sehingga PHK dianggap sebagai konsekuensi hukum yang layak dijatuhkan. Pendekatan ini berpijak pada konsep *managerial prerogative*, yaitu kewenangan pengusaha untuk mengatur ketertiban dan disiplin perusahaan sebagai bagian dari fungsi manajerial, sepanjang tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan dan tidak bertentangan dengan hak pekerja. *Dissenting opinion* menempatkan pelanggaran disiplin sebagai persoalan substansial, bukan sekadar prosedural, sehingga fokus utamanya bukan pada apakah mekanisme pembinaan telah dilakukan secara maksimal, melainkan pada apakah tindakan pekerja telah merusak disiplin dan kepercayaan perusahaan. Pendekatan ini dinilai kurang memberikan ruang bagi prinsip perlindungan pekerja dan asas proporsionalitas sanksi, karena bersifat formalistik dan berpotensi menempatkan PHK kembali sebagai instrumen penghukuman utama tanpa pengujian mendalam terhadap kemungkinan penerapan sanksi yang lebih ringan. Dalam penelitian terdahulu menjelaskan bahwa keberadaan *dissenting opinion* tetap memiliki arti penting karena memperkaya penafsiran hukum dan membuka ruang kritik terhadap dominasi satu pendekatan tertentu dalam putusan pengadilan, serta menunjukkan bahwa perdebatan mengenai batas pelanggaran berat dalam hukum ketenagakerjaan masih terus berkembang dan belum memiliki titik keseimbangan yang sepenuhnya mapan.

Secara doktrinal, pandangan *dissenting opinion* sejalan dengan konsep *gezagsverhouding* atau hubungan perintah antara pengusaha dan pekerja. Menurut pendapat ahli, hubungan kerja menempatkan pekerja di bawah pimpinan pengusaha sehingga berkewajiban mematuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan. Atas dasar itu, hakim yang berbeda pendapat menilai bahwa setiap pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan dapat mengganggu hubungan kerja. Namun, apabila terlalu menekankan aspek subordinasi, pendekatan tersebut berisiko mengesampingkan fungsi perlindungan yang menjadi tujuan hukum ketenagakerjaan. Menurut pendapat ahli menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya dibentuk untuk mencegah pekerja menjadi objek penggunaan kekuasaan pengusaha secara sewenang-wenang, sehingga kewenangan manajerial pengusaha untuk menegakkan disiplin tidak dapat dilepaskan dari kewajiban menempuh prosedur yang adil dan proporsional. Dengan demikian, argumentasi *dissenting opinion* memiliki kekuatan dalam menegakkan kepastian terhadap tata tertib perusahaan. Namun, argumentasi tersebut masih lemah dalam menilai proporsionalitas sanksi karena tidak menjelaskan secara tegas alasan pelanggaran yang dilakukan pekerja, tanpa menimbulkan kerugian nyata, harus langsung dikenai sanksi PHK sebagai sanksi paling berat, bukan sanksi administratif secara bertahap sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Perbedaan Konstruksi Ratio Decidendi antara Mayoritas Hakim dan Dissenting Opinion dalam Memaknai Proporsionalitas Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin Pekerja pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020

Perbedaan konstruksi *ratio decidendi* antara mayoritas hakim dan *dissenting opinion* tidak sekadar menunjukkan perbedaan kesimpulan hukum mengenai layak-

tidaknya PHK diterapkan, melainkan menunjukkan adanya pertarungan paradigma dalam memaknai fungsi sanksi disiplin dalam hubungan industrial. Mayoritas hakim menempatkan asas proporsionalitas sebagai dasar utama penentuan bentuk sanksi, sehingga fokus pertimbangannya bukan sekadar ada-tidaknya pelanggaran disiplin, melainkan apakah tingkat kesalahan pekerja telah mencapai batas yang secara proporsional membenarkan pengakhiran hubungan kerja sebagai sanksi paling berat. Konstruksi ini menunjukkan pendekatan substantif, bukan legalistik. Berdasarkan hasil penelitian yang termuat dalam penelitian terdahulu menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat PHK idealnya menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, sehingga sanksi yang dijatuhkan tidak melampaui tingkat kesalahan yang benar-benar terjadi.

Pemaknaan PHK sebagai *ultimum remedium* tercermin dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mewajibkan pemberitahuan maksud dan alasan PHK kepada pekerja/serikat pekerja apabila PHK tidak dapat dihindari. Fungsi sanksi disiplin dalam konstruksi mayoritas hakim bersifat korektif dan edukatif, bukan represif terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat PHK bahwa penerapan sanksi pada prinsipnya dilakukan secara bertahap melalui mekanisme peringatan sebelum PHK dijatuhkan, kecuali terhadap pelanggaran yang secara nyata tidak lagi memungkinkan dipertahankannya hubungan kerja. Dengan demikian, penjatuhan Surat Peringatan III oleh mayoritas hakim merupakan refleksi dari tujuan perbaikan perilaku pekerja dan pemulihan hubungan industrial, bukan semata-mata penghukuman melalui pengakhiran hubungan kerja.

Berbeda dengan itu, *dissenting opinion* membangun konstruksi penalaran yang lebih menitikberatkan pada penegakan disiplin perusahaan dan kepastian penerapan

aturan kerja, dengan bertumpu pada doktrin *gezagsverhouding* (hubungan perintah) yang menempatkan pekerja di bawah pimpinan pemberi kerja dan berkewajiban mematuhi ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Pola penalaran ini menunjukkan orientasi yang lebih kuat pada kepastian hukum dan efektivitas penegakan aturan perusahaan dibanding perlindungan terhadap keberlangsungan hubungan kerja; proporsionalitas sanksi tidak lagi diukur dari kemungkinan mempertahankan hubungan kerja, melainkan dari kesesuaian antara pelanggaran pekerja dan kebutuhan perusahaan menjaga disiplin kerja. Akan tetapi, persoalan mendasarnya terletak pada bagaimana batas kewenangan tersebut diterapkan tanpa mengabaikan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam konstruksi ini, *dissenting opinion* cenderung menempatkan fungsi sanksi disiplin sebagai instrumen represif untuk menjaga ketertiban kerja dibanding sarana pembinaan hubungan industrial, sehingga bersifat formalistik karena keberadaan pelanggaran terhadap aturan perusahaan dipandang sudah cukup untuk membentuk legitimasi PHK tanpa pengujian mendalam mengenai kemungkinan penerapan sanksi lain yang lebih ringan.

Perbedaan paradigma ini memperlihatkan bahwa asas proporsionalitas dalam hukum ketenagakerjaan belum dimaknai secara seragam dalam praktik peradilan di satu sisi dipahami sebagai keseimbangan antara tingkat kesalahan pekerja dan perlindungan atas hak pekerjaan, di sisi lain dipahami sebagai kesesuaian antara pelanggaran dan kebutuhan perusahaan menjaga disiplin kerja. Penelitian terdahulu menegaskan pentingnya perumusan pengaturan yang lebih rinci mengenai standar penilaian pelanggaran pekerja sebagai dasar PHK, agar penilaian proporsionalitas sanksi tidak semata bergantung pada penafsiran hakim dalam setiap perkara. Penilaian mengenai proporsionalitas sanksi semestinya dilakukan melalui pemeriksaan mendalam terhadap tingkat kesalahan pekerja, jabatan atau posisi, karakteristik bidang usaha, dampak

pelanggaran terhadap operasional perusahaan, riwayat pelanggaran sebelumnya, serta efektivitas upaya pembinaan yang telah diberikan, sehingga tercipta standar yang lebih jelas dan adil dalam menentukan apakah suatu pelanggaran masih dapat ditangani melalui pembinaan atau telah mencapai tingkat kesalahan yang layak diakhiri dengan PHK.

Penelitian ini menemukan bahwa persoalan utama dalam perkara *a quo* bukan terletak pada pembuktian adanya pelanggaran oleh pekerja, melainkan pada perbedaan pandangan hakim dalam menentukan apakah PHK merupakan sanksi yang proporsional. Mayoritas hakim pada dasarnya memandang PHK sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*), meskipun tidak dinyatakan secara tegas. Hal ini terlihat dari pertimbangannya yang lebih memilih mempertahankan hubungan kerja melalui pemberian Surat Peringatan III daripada langsung membenarkan PHK. Sejalan dengan penelitian terdahulu, PHK seharusnya menjadi langkah terakhir setelah upaya pembinaan dan pemberian peringatan tidak lagi mampu mengubah perilaku pekerja, serta tetap memperhatikan prinsip keadilan. Namun, pertimbangan mayoritas hakim belum memberikan ukuran yang jelas mengenai batas pelanggaran disiplin yang masih dapat diselesaikan melalui pembinaan. Akibatnya, penerapan asas proporsionalitas dalam perkara PHK berpotensi tidak konsisten karena sangat bergantung pada penilaian hakim yang memeriksa setiap perkara. Di sisi lain, *dissenting opinion* menunjukkan pendekatan yang lebih formal dengan memandang pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan sebagai dasar yang cukup untuk membenarkan tindakan tegas demi menjaga disiplin dan ketertiban perusahaan. Namun, pendekatan tersebut tidak disertai pertimbangan yang mendalam mengenai kemungkinan penerapan sanksi lain yang lebih ringan dan tetap proporsional. Perbedaan *ratio decidendi* ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih dihadapkan pada dua orientasi, yaitu

perlindungan terhadap pekerja dan kepentingan pengusaha dalam menjaga fleksibilitas hubungan kerja. Perbedaan tersebut juga menegaskan pentingnya *dissenting opinion* dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, karena memperlihatkan bahwa putusan hakim tidak hanya didasarkan pada penerapan norma, tetapi juga pada proses penalaran, interpretasi, dan argumentasi yang dapat berbeda. Dalam Putusan Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020, perbedaan tersebut terlihat dari cara pandang masing-masing hakim terhadap tujuan pemberian sanksi. Mayoritas hakim lebih mengutamakan keberlangsungan hubungan kerja melalui pembinaan secara bertahap, sedangkan *dissenting opinion* lebih menekankan kepastian penegakan disiplin perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan asas proporsionalitas dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia masih sangat bergantung pada penafsiran dan pertimbangan hakim dalam setiap perkara.

Secara umum, perbedaan konstruksi *ratio decidendi* antara mayoritas hakim dan *dissenting opinion* dalam perkara *a quo* dapat dilihat dari tiga aspek. Pertama, dari dasar pertimbangannya, mayoritas hakim menggunakan pendekatan substantif dengan menilai tingkat kesalahan dan dampak nyata dari pelanggaran, sedangkan *dissenting opinion* menggunakan pendekatan formal yang hanya berfokus pada ada atau tidaknya pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan. Kedua, dari fungsi sanksi, mayoritas hakim memandang sanksi disiplin sebagai sarana pembinaan bagi pekerja, sedangkan *dissenting opinion* memandang sanksi sebagai sarana untuk menegakkan disiplin dan ketertiban di perusahaan. Ketiga, dari aspek proporsionalitas, mayoritas hakim menilai bahwa hubungan kerja masih dapat dipertahankan melalui pembinaan. Sebaliknya, *dissenting opinion* menilai proporsionalitas berdasarkan kesesuaian antara pelanggaran yang dilakukan dan kepentingan perusahaan dalam menjaga disiplin kerja, tanpa mempertimbangkan sanksi yang lebih ringan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa

perbedaan *ratio decidendi* tidak hanya terletak pada hasil putusan, tetapi juga pada cara pandang terhadap kedudukan pekerja dalam hubungan industrial. Mayoritas hakim memandang pekerja sebagai pihak yang perlu dilindungi keberlangsungan hubungan kerjanya, sedangkan *dissenting opinion* lebih menekankan kewajiban pekerja untuk mematuhi kewenangan manajerial pengusaha. Perbedaan cara pandang seperti ini juga bukan merupakan fenomena baru dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan penelitian terdahulu, hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih menunjukkan adanya perbedaan kepentingan antara perlindungan pekerja dan kebutuhan dunia usaha. Kondisi ini menyebabkan penerapan asas proporsionalitas sangat bergantung pada pertimbangan hakim dalam menyeimbangkan kedua kepentingan tersebut di setiap perkara. Perkara *a quo* menunjukkan bahwa permasalahan tersebut belum diatur secara jelas dalam norma hukum, sehingga penyelesaiannya masih bergantung pada penalaran hakim dalam memutus perkara.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *ratio decidendi* mayoritas hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 681 K/Pdt.Sus-PHI/2020 telah lebih sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan Indonesia karena menempatkan pemutusan hubungan kerja sebagai *ultimum remedium* melalui penerapan asas proporsionalitas, perlindungan terhadap keberlangsungan hubungan kerja, serta kewajiban pembinaan sebelum dijatuhkannya sanksi PHK. Tindakan pekerja dalam perkara *a quo* terbukti merupakan pelanggaran disiplin, namun belum memenuhi karakteristik pelanggaran berat yang secara proporsional dapat dijadikan dasar PHK karena tidak terbukti menimbulkan kerugian serius, membahayakan keselamatan kerja secara nyata, maupun menghilangkan hubungan kepercayaan antara

pekerja dan pengusaha. Penilaian terhadap tingkat pelanggaran harus dilakukan secara kontekstual dengan mempertimbangkan keterkaitan antara sifat pelanggaran, posisi atau jabatan pekerja, karakteristik bidang usaha dan tingkat risiko perusahaan, serta dampak nyata yang ditimbulkan. Di sisi lain, perbedaan konstruksi *ratio decidendi* antara mayoritas hakim dan *dissenting opinion* memperlihatkan belum adanya parameter normatif yang jelas mengenai batas antara pelanggaran disiplin biasa dan pelanggaran berat, sehingga masih membuka ruang perbedaan penafsiran dalam praktik peradilan hubungan industrial.

Berdasarkan simpulan tersebut, penelitian ini mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi lembaga peradilan, khususnya hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, pertimbangan hukum diharapkan memberikan parameter yang lebih konkret dalam membedakan pelanggaran disiplin biasa dan pelanggaran berat dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan, posisi pekerja, karakteristik bidang usaha, serta dampak nyata terhadap perusahaan. Pendekatan tersebut diharapkan dapat mendorong konsistensi putusan dan memperkuat kepastian hukum dalam penyelesaian perkara hubungan industrial.
2. Bagi pembentuk kebijakan (Pemerintah dan pembentuk peraturan perundang-undangan), perlu dirumuskan parameter yang lebih jelas mengenai pengkategorian pelanggaran disiplin menjadi pelanggaran ringan, sedang, dan berat dalam hukum ketenagakerjaan. Parameter tersebut hendaknya mempertimbangkan tingkat kesalahan, jabatan pekerja, karakteristik bidang usaha, tingkat risiko pekerjaan, serta dampak nyata yang ditimbulkan, sehingga dapat meningkatkan kepastian hukum dan konsistensi penerapan asas proporsionalitas dalam perkara pemutusan hubungan kerja.

3. Bagi para pihak dalam hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja, perlu mengedepankan penyelesaian pelanggaran disiplin berdasarkan prinsip proporsionalitas dan itikad baik. Pengusaha hendaknya tidak menjadikan pemutusan hubungan kerja sebagai respons otomatis terhadap setiap pelanggaran disiplin, sedangkan pekerja perlu meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab dalam hubungan kerja. Dengan demikian, penyelesaian pelanggaran disiplin dapat lebih mengutamakan mekanisme pembinaan dan menjaga keberlangsungan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

REFERENSI

- Abdul Khakim. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah. (2010). *Dinamika hukum ketenagakerjaan Indonesia*. USU Press.
- Arini, S. Y. (2024). Comprehensive analysis of occupational health, safety, and risk factors: Examining exposure, ergonomics, fatigue, rule-breaking, safety performance, and fire protection. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 13(3), 268–270.
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.
- Budi Santoso. (2012). *Hukum ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama*. UB Press.
- Deni Gustiawan, & Reynia Shifa Azzahra. (2026). *Hubungan kerja industrial dan kompensasi: Konsep, kebijakan dan strategi*. Hanif Media Pustaka.
- Ernawati, S. M., & Moh Shohib. (2024). *Hukum acara Mahkamah Konstitusi*. Damara Press.
- Hendrik, Gatut Hendro, P. H. (2023). Kepastian hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, 4(3), 1592–1599.
- Hengki Syahyunan. (2025). Analisis hukum pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan karena konsumsi tuak dalam perspektif ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 13(2), 702–704.
- Herawati, et al. (2021). Perwujudan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai cerminan asas keseimbangan. *Notarius*, 14(1), 428–443.
- Hoesin, S. H. (2023). Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan peraturan perusahaan terhadap pemberian surat sanksi kepada pekerja di PT X. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), 330–348.
- Ida Hanifah. (2020). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Prima.

- Ikhwanuddin, R. Y., & Djunaidi, Z. (2024). Employees' internal factors leading to rule-breaking acts at the workplace. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 13(3), 278–286.
- Joy Timothy, Rr. Ani Wijayati, & Mawar Sitohang. (2024). Analisis yuridis terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. *Jurnal Hukum to-Ra*, 10, 170–187.
- Katili, J. J. (2023). Menilik perjanjian kerja sebagai perwujudan terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak. *Journal Syntax Idea*, 5(11).
- Lalu Husni. (2019). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Lanny Ramli. (2008). *Hukum ketenagakerjaan*. Airlangga University Press.
- Mahalini, N. K. D. P., & Antari, P. E. D. (2024). Kepastian hukum terhadap pemutusan hubungan kerja disebabkan pelanggaran bersifat mendesak (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003). *Vidhisastya: Journal for Legalscholars*, 1(1), 37–58.
- Manik, R. G. (2017). Pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dicabut oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. *Melayunesia Law* 1(1), 65–80.
- Mashdurohatun, A., Syah, R., & Arto, G. (2020). Reconstruction of severance pay and workers' rights due to termination of employment (layoff) based on justice value. *The Journal of Social Sciences Research*, 15, 115–126.
- Muhammad, W., A. Hermawan, and N. Suharsono. 2026. "Analysis of Occupational Health and Safety Programs to Reduce Workplace Accidents in Nickel Mining Areas." *Jurnal Wawasan Manajemen* 14(1):96–101.
- Muhaimin. (2020). *Metode penelitian hukum*. Mataram University Press.
- Peter Mahmud Marzuki. (2017). *Penelitian hukum*. Prenada Media.
- Ramadhan, et al. (2024). Penerapan asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 8(7), 734–759.

- Sudirgo, T., Iryani, D., & Setiawan, P. A. H. (2025). Settlement of industrial relations disputes due to termination of employment due to efficiency in maintaining balance between employers and workers. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 8(2), 21–37.
- Weruin, U. U. (2024). Dissenting opinion para hakim dalam pengadilan: Fungsi dan ancamannya. *JHIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(10), 12359–12367.
- Winarsi, et al. (2024). Formulation of arrangements for not achieving work targets of workers/laborers as a reason for termination of work relationships. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(3), 350–367
- Zaeni Asyhadie. (2015). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. RajaGrafindo Persada.