

**BATAS KOMPETENSI ABSOLUT PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (PHI) TERHADAP TUNTUTAN PERBUATAN MELAWAN
HUKUM (PMH) DALAM GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK)**

Skripsi

Oleh

NOVALITA BR SIBORO

2212011541



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

ABSTRAK

BATAS KOMPETENSI ABSOLUT PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) TERHADAP TUNTUTAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM (PMH) DALAM GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Oleh

NOVALITA BR SIBORO

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) membatasi kewenangan absolut PHI hanya pada empat jenis perselisihan yaitu, perselisihan kepentingan, perselisihan hak, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar pekerja atau serikat pekerja. Namun pada praktiknya, dalam hal pengajuan gugatan masih terdapat adanya kumulasi gugatan PHK yang dalam hal tuntutan nya mengandung tuntutan Perbuatan Melawan Hukum (PMH). Penelitian ini menganalisis batas kompetensi absolut PHI dalam memeriksa dan memutus tuntutan PMH yang terdapat dalam gugatan PHK berdasarkan hukum positif Indonesia.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan tipe penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data yang digunakan adalah data sekunder kemudian dianalisis secara kualitatif. Metode pengumpulan data dengan studi pustaka dan studi dokumen. Teknik pengelolaan data dilakukan dengan pemeriksaan data, penandaan data, rekonstruksi data dan sistematika data.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa kedudukan tuntutan PMH dalam gugatan PHK telah mengalami perubahan setelah dikeluarkannya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018. SEMA ini memberikan landasan bagi PHI untuk memeriksa dan memutus tuntutan PMH sepanjang perbuatan tersebut timbul dari hubungan kerja sehingga gugatan PHK yang memuat dalil PMH tidak serta merta membuat gugatan tersebut kabur. Penggabungan tuntutan ini memberikan akibat hukum, yaitu meningkatkan efisiensi peradilan dengan mewujudkan asas peradilan cepat, sederhana, dan biaya ringan, serta memperluas akses keadilan bagi pekerja untuk memperoleh ganti rugi yang komprehensif, termasuk kerugian materiil.

Kata Kunci: Kompetensi Absolut, Pengadilan Hubungan Industrial, Perbuatan Melawan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

THE ABSOLUTE COMPETENCE LIMITS OF THE INDUSTRIAL RELATIONS COURT AGAINST THE CLAIM OF UNLAWFUL ACT IN A LAWSUIT FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT

By

NOVALITA BR SIBORO

The Industrial Relations Court (IRC) based on Article 56 of Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement limits IRC's absolute authority to only four types of disputes, namely, conflicts of interest, rights disputes, termination of employment and disputes between workers or labor unions. However, in practice, in terms of filing a lawsuit, there is still a accumulation of layoff lawsuits which in terms of the demands contain claims of unlawful acts. This study analyzes the absolute competence limits of IRC in examining and deciding unlawful acts demands contained in layoff lawsuits based on Indonesian positive law.

This type of research is normative legal research with a descriptive research type. The research approach uses a legislative approach and a case approach. The data used are secondary data and then analyzed qualitatively. Data collection methods with literature studies and document studies. Data management techniques are carried out by data examination, data tagging, data reconstruction and data systematics.

The results of the research and discussion show that the position of unlawful acts's demands in layoff lawsuits has changed after the issuance of the Supreme Court Circular Letter Number 3 of 2018. That's provides a basis for IRC to examine and decide unlawful acts's claims as long as the act arises from the employment relationship so that a layoff lawsuit that contains unlawful acts's argument does not necessarily make the lawsuit escape. The merger of these demands has legal consequences, namely improving judicial efficiency by realizing the principles of fast, simple, and low-cost justice, as well as expanding access to justice for workers to obtain comprehensive compensation, including immaterial damages.

Keywords: Absolute Competence, Industrial Relations Court, Unlawful Act, Termination of Employment.

**BATAS KOMPETENSI ABSOLUT PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (PHI) TERHADAP TUNTUTAN PERBUATAN MELAWAN
HUKUM (PMH) DALAM GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK)**

Oleh:

NOVALITA BR SIBORO

SKRIPSI

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Keperdataan
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul : **BATAS KOMPETENSI ABSOLUT
PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (PHI) TERHADAP
TUNTUTAN PERBUATAN
MELAWAN HUKUM (PMH)
DALAM GUGATAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Nama Mahasiswa : **Novalita br Siboro**

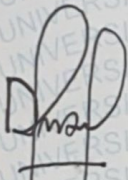
Nomor Pokok Mahasiswa : **2212011541**

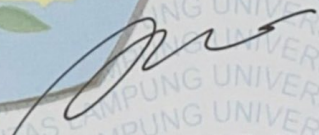
Bagian : **Hukum Keperdataan**

Fakultas : **Hukum**



MENYETUJUI
1. **Komisi Pembimbing**


Dita Febrianto, S.H., M.Hum.
NIP 198401302008121004


Selvia Oktaviana, S.H., M.H.
NIP 198010142006042001

2. **Ketua Bagian Hukum Keperdataan**

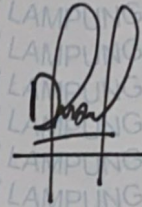

Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H.
NIP 197404132005011001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

Dita Febrianto, S.H., M.Hum.



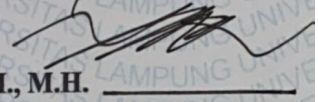
Sekretaris Anggota

Selvia Oktaviana, S.H., M.H.



Penguji Utama

Dr. Sepriyadi Adhan S, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Fakhri, S.H., M.S

NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 4 Juni 2026

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novalita br Siboro

NPM : 2212011541

Bagian : Hukum Keperdataan

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Batas Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap Tuntutan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 18 Ayat (2) Huruf C Peraturan Rektor Universitas Lampng Nomor 12 Tahun 2025. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam skripsi in telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 4 Juni 2026

Penulis



D2AF0ANX407013115
Novalita br Siboro

NPM 2212011541

RIWAYAT HIDUP



Penulis Bernama lengkap Novalita br Siboro, dilahirkan di Galang, Sumatera Utara pada tanggal 06 November 2003 sebagai anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak S. Siboro dan Ibu L. Simarmata. Penulis menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-Kanak Mutiara Bunda pada tahun 2009, SD Negeri 105382 pada tahun 2016, SMP Yayasan Pendidikan Anak Karyawan (YPAK) PTPN III Sei Karang, Sumatera Utara pada tahun 2018 dan SMA Swasta Roma Katholik (RK) Lubuk Pakam, Sumatera Utara pada tahun 2021.

Penulis kemudian diterima sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2022, melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Penulis telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode 1 Tahun 2025 selama 40 hari di Desa Sendang Mulyo, Kecamatan Sendang Agung, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung.

Selama menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung, Penulis mengikuti organisasi mahasiswa yaitu UKM-F Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) dan menjabat sebagai anggota bidang Ekonomi dan Kreatif (Ekraf) periode 2023/2024 dan anggota bidang Mootcourt periode 2024/2025. Penulis juga mengikuti organisasi UMK-F Legal Writing Development Community (LWDC) dengan menjadi staff Competition pada tahun 2025. Selain itu, Penulis juga aktif mengikuti lomba hukum dan pernah menjadi delegasi National Moot Court Competition Bulak Sumur VI Tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Satria Paramartha Universitas Gadjah Mada.

Penulis juga pernah menjadi official team dalam lomba Legal Opinion yang diselenggarakan oleh Kunci Hukum pada Tahun 2025. Kemudian Penulis juga mengikuti Kompetisi Perancangan Kontrak dan Negosiasi (KPKN) yang diselenggarakan oleh Pekan Hukum Nasional Piala Prof. K.G.P.H Haryo Mataram Universitas Sebelas Maret dan Gadjah Mada Law Competition Piala Prof. Dr. R.M. Sudikno Mertokusumo, S.H.

MOTO

“ I sought the Lord and He answered me; He delivered me from all my fears ”

(Psalms 34:4)

“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu”

(Amsal 16:3)

“For all of you who striving for your dreams. You should believe in yourself, and don't let anyone bring you down. Negativity does not exist, its all about positivity. So, keep that on mind. Have a good friends around you, have good peers, surround yourself with good people, cause you're a good person too”

(Mark Lee)

“It's not always easy, but that's life. It will pass”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, hikmat dan kebijaksanaan bagi Penulis sehingga dapat menyelesaikan karya ini.

Dengan segala kerendahan hati dan rasa Syukur, Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

Kedua Orangtua Tercinta

(Bapak S. Siboro dan Ibu L. Simarmata)

Terima kasih atas kasih sayang, doa dan dukungan tanpa batas yang selalu kalian berikan di setiap langkah kehidupan penulis. Penulis sangat berterima kasih dan bersyukur atas kehadiran dan pengorbanan kalian. Semoga Tuhan senantiasa memberkati dan melindungi setiap langkah hidup kalian, diberikan kesehatan serta didatangkan kebahagiaan selalu.

SANWACANA

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, kasih karunia dan pemyertaan di setiap kehidupan Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Batas Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap Tuntutan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Universitas Lampung.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran, dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penyusunan skripsi ini dapat dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini, Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. M. Fakih, S.H., M.S. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H. Selaku ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
3. Bapak M. Wendy Trijaya, S.H., M.Hum. Selaku Sekretaris Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
4. Bapak Dita Febrianto, S.H., M.Hum., Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya untuk membantu Penulis dengan sabar dalam membimbing, memberikan saran, masukan, motivasi dan pengarahan selama proses pengerjaan skripsi;
5. Ibu Selvia Oktaviana, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membantu Penulis dengan sabar dalam membimbing, memberikan saran, masukan, motivasi dan pengarahan selama

6. proses pengerjaan skripsi sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik;
7. Bapak Dr. Sepriyadi Adhan S. S.H., M.H. Selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan kritik, saran, serta masukan yang membangun terhadap penulisan skripsi ini;
8. Bapak Harsa Wahyu Ramadhan S.H., M.H. Selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun terhadap penulisan skripsi ini;
9. Ibu Siti Khoiriah, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu memberikan arahan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
10. Jajaran Dosen dan civitas akademik Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta membantu penulis selama menempuh perkuliahan;
11. Kakak dan adik-adikku, Elsa Meriska, Rudi Ricardo, dan Rivaldo. Terima kasih untuk dukungan dan doa yang diberikan, semoga kita bisa saling membanggakan;
12. Kakak-kakakku, Teresia Rosa Yudhanti, S.H. dan Kezya Luzanta Felyza, S.H. Terima kasih atas dukungan, bantuan, bimbingan, motivasi, pengalaman dan banyak hal baik lain yang kalian berikan kepada penulis. Semoga segala kebaikan yang kalian lakukan akan berbalik ke kalian dan selalu diberkati Tuhan;
13. Teman lomba yang menjadi keluarga, Mariska Septiani, Indah Romauli, Fanny Marsela Sihombing, Nabila Azzahra, dan Natalia Anggie. Terima kasih buat ilmu, kasih sayang, cerita, dan suka duka yang kita lalui. Terima kasih telah mewarnai, menemani dan sedikit merubah hidup penulis selama masa perkuliahan. Semoga kita diberi kesempatan untuk bertemu kembali dengan versi terbaik masing-masing juga;
14. Sahabat sekaligus keluarga sejak 2018, Delina, Viola, Ivana, Priskila, Elisabeth, dan Sesilia. Terima kasih atas perhatian, kasih sayang, doa, dan dukungan yang selalu kalian berikan. Semoga kita bisa tetap berteman sampai

semasa hidup kita dan selalu diberi kesempatan untuk bertemu dengan keadaan terbaik;

15. Maria Angelina yang menjadi teman sejak perkuliahan umum semester 1. Terima kasih sudah menjadi teman terbaik Penulis yang selalu menemani, membantu dan mendengar keluh kesah Penulis selama perkuliahan. Semoga segala kebaikan yang diberikan dibalas berkali-kali lipat sama Tuhan dan segala urusan termasuk skripsinya dipermudah;
16. Kepada Joy, Yohana, Artanami, kak Lasma, Caca, Novia, dan lainnya, terimakasih selalu membantu, menyemangati dan mendukung penulis dalam proses perkuliahan hingga penulisan skripsi ini;
17. Teman-temanku di Fakultas Hukum Universitas Lampung yang selama perkuliahan memberikan pengalaman serta dukungan;
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah menyemangati penulis selama berkuliah dan menyelesaikan skripsi di Universitas Lampung.

Semoga Tuhan memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada Penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan belum mencapai kesempurnaan. Namun, besar harapan Penulis bahwa karya ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi berbagai pihak.

Bandar Lampung, 6 Februari 2026

Novalita br Siboro

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
MOTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
SANWACANA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
I.PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
II.TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Umum tentang Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA)....	9
2.1.1 Defenisi SEMA.....	9
2.1.2 Peran dan Fungsi SEMA.....	11
2.1.3 Perbedaan PERMA dengan SEMA.....	12
2.2 Tinjauan Umum tentang Yurisprudensi.....	14
2.2.1 Definisi Yurisprudensi	14
2.2.2 Peran dan Fungsi Yurisprudensi.....	16
2.3 Hubungan Kerja sebagai Hubungan Industrial	17
2.3.1 Definisi Hubungan Kerja	17
2.3.2 Unsur Hubungan Kerja	17
2.3.3 Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja	20
2.3.4 Berakhirnya Hubungan Kerja	23
2.4 Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perselisihan Hubungan Industrial.	24
.....	24
2.4.1 Definisi Pemutusan Hubungan Kerja	24
2.4.2 Syarat Pemutusan Hubungan Kerja	26
2.4.3 Pelanggaran dalam Pemutusan Hubungan Kerja.....	27
2.4.4 Hak-Hak Normatif dalam Pemutusan Hubungan Kerja	29

2.5	Perbuatan Melawan Hukum	31
2.5.1	Definisi Perbuatan Melawan Hukum.....	31
2.5.2	Unsur-Unsur PMH	32
2.5.3	Ganti Kerugian Perbuatan Melawan Hukum.....	33
2.6	Kewenangan Peradilan Umum di Indonesia dan Kumulasi Gugatan dalam Hukum Acara Perdata	35
2.6.1	Peradilan Umum	35
2.6.2	Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).....	37
2.6.3	Kumulasi Gugatan dalam Hukum Acara Perdata	38
2.6.4	Jenis-Jenis Kumulasi Gugatan	40
2.7	Kerangka Pikir.....	42
III.	METODE PENELITIAN	46
3.1	Jenis Penelitian	46
3.2	Tipe Penelitian.....	47
3.3	Pendekatan Penelitian	47
3.4	Data dan Sumber Data.....	47
3.5	Metode Pengumpulan Data	48
3.6	Metode Pengelolaan Data.....	49
3.7	Analisis Data	50
IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1	Kedudukan Tuntutan PMH dalam Gugatan PHK pada Sengketa Hubungan Industrial Ditinjau dari Hukum Positif Indonesia.....	51
4.1.1	PMH Menurut Hukum Positif Indonesia	52
4.1.2	Kualifikasi PMH dalam Konteks PHK.....	53
4.1.3	Gugatan PHK yang Mengandung Tuntutan PMH	54
4.2	Batas Kompetensi Absolut PHI dalam Memeriksa dan Memutus Tuntutan PMH yang Diajukan Secara Kumulatif dengan Gugatan PHK.....	57
4.2.1	Kewenangan PHI dalam Sistem Peradilan Indonesia.....	58
4.2.2	Kewenangan PHI dalam Memeriksa Tuntutan PMH Berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2018	59
4.3	Dampak Penggabungan Tuntutan PMH dalam Gugatan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial	60
4.3.1	Dampak terhadap Efektivitas Proses Peradilan dan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, dan Biaya Ringan.....	61
4.3.2	Dampak terhadap Kepastian Hukum dan Transformasi Yurisprudensi PHI.....	63
4.3.3	Dampak terhadap Perlindungan Hak Konstitusional dan Akses Keadilan Pekerja	65
V.	PENUTUP.....	67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....		70

DAFTAR GAMBAR

Gambar Alur Pikir	44
-------------------------	----

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional Indonesia menempatkan sektor ketenagakerjaan sebagai salah satu pilar utama dalam menggerakkan roda perekonomian. Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya stabilitas nasional. Hubungan industrial adalah suatu sistem yang mengatur hubungan kerja antara pihak yang saling berkepentingan dalam dunia kerja. Istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari *“labour relation”* atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas.¹

Secara konstitusional, perlindungan terhadap tenaga kerja telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dalam hal tersebut, pemerintah juga merupakan pihak yang memiliki kepentingan dalam hubungan industrial.

Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), hubungan industrial didefinisikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi

¹ Abdul Khakim, (2014). *“Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti. Hlm. 56

barang dan/atau jasa yang terdiri dari pekerja, pengusaha, dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dalam hal ini, hubungan industrial dapat dikatakan pula sebagai hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan juga melibatkan pemerintah sebagai kontrol.

Prinsip hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha harus didasarkan pada pemahaman bahwa semua pihak memiliki kepentingan bersama atas keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan.² Sistem ini mencakup semua bentuk interaksi antara pekerja dan pengusaha, baik formal maupun informal, yang melibatkan proses kerja, upah, kondisi kerja, dan penyelesaian perselisihan.

Hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha merupakan aspek fundamental dalam pembangunan ekonomi karena menyangkiut keberlangsungan proses produksi dan kesejahteraan sosial. Hubungan hukum antar pekerja dengan pengusaha berawal dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, di bawah perintah, upah, dan waktu.³

Unsur pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain. Unsur di bawah perintah menjadikan penerima kerja sangat bergantung perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungan kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa ada hubungan subordinasi. Unsur upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja yang dapat berbentuk uang atau bukan uang.

Sistem hubungan kerja ini dibuat agar pekerja dan pengusaha dapat saling memahami hak dan kewajibannya serta diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis. Selain itu, sistem hubungan kerja tersebut, memiliki tujuan dan fungsi, seperti meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan bersama, menciptakan ketenagan kerja yang berkelanjutan, menekan konflik dan meminimalisir potensi perselisihan hubungan kerja seta melindungi hak-hak

² Payaman J. Simanjuntak. (2011). *"Manajemen Hubungan Industrial"*. Jakarta: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia. Hlm. 29

³ Nurcahyo, Ngabidin. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.12, No.1, hlm. 69-78.

pekerja sekaligus menjamin kepastian hukum bagi pengusaha. Namun, dalam praktiknya tidak semua hubungan antara pekerja dan pengusaha selalu berjalan harmonis sehingga kerap menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja atau dapat dikatakan sebagai perselisihan hubungan industrial.

Sebagai upaya memberikan kepastian hukum dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-Undang tersebut melahirkan PHI sebagai pengadilan khusus yang berada di bawah lingkungan peradilan umum. Berdasarkan Pasal 56 UU PPHI kompetensi absolut PHI dibatasi secara limitatif pada empat jenis perselisihan, yaitu:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. PHK, dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja.

Kompetensi absolut adalah kewenangan suatu badan pengadilan dalam beberapa jenis perkara yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkup peradilan yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi) maupun dalam lingkup peradilan lain (Pengadilan Umum, Pengadilan Agama, TUN, dan Militer).⁴ Salah satu jenis perkara berdasarkan kompetensi absolutnya tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain yaitu perkara perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini termasuk PHK. Secara formal penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasarkan pada UU PPHI yang menjelaskan bahwa yang berwenang dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial adalah PHI.

Namun, dalam dinamika perselisihan hubungan industrial terutama PHK permasalahan seringkali tidak hanya terbatas pada pemenuhan hak normatif seperti pesangon atau upah proses tetapi juga sering ditemukan tindakan pengusaha dalam proses PHK mengandung unsur PMH sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Tindakan tersebut dapat berupa

⁴ Juanda Pangaribuan, (2017). *"Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial"*, Jakarta: MISI. Hlm. 111.

intimidasi, pencemaran nama baik, tindakan sewenang-wenang yang melanggar asas kepatutan, hingga pengabaian prosedur hukum yang merugikan martabat pekerja/buruh contohnya pengabaian penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, sengketa PHK pada praktiknya tidak selalu hanya mempersoalkan sah atau tidaknya PHK menurut ketentuan ketenagakerjaan, melainkan kerap disertai dalil bahwa tindakan pengusaha telah melampaui sekadar pelanggaran hubungan kerja dan masuk ke ranah PMH.

Ketidakjelasan batas antara sengketa hubungan industrial murni dan sengketa perdata umum dalam hal ini PMH menimbulkan dualisme yuridiksi yang membingungkan. Hal tersebut membuat kekeliruan dalam pengajuan gugatan sehingga dalam gugatan yang diberikan penggugat tidak hanya mendalilkan pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan, tetapi juga memasukkan tuntutan PMH sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata.

Penggabungan dalil tersebut dalam sengketa hubungan industrial menimbulkan persoalan yuridis, terutama terkait dengan kualifikasi hukum tindakan PHK, batasan kompetensi absolut pengadilan hubungan industrial, serta konsistensi pertimbangan hakim dalam memeriksa dan memutus perkara yang mengandung unsur hukum perdata umum. Di satu sisi, jika penggugat mengajukan tuntutan PMH beserta ganti rugi imaterillnya ke PHI, maka hakim akan memutus bahwa PHI tidak berhak mengadili PMH berdasarkan kompetensi absolutnya. Di sisi lain, jika PMH diajukan ke PN, pihak tergugat sering mengajukan eksepsi bahwa perkara tersebut merupakan sengketa perburuhan yang harus diselesaikan di PHI.

Sejalan dengan hal tersebut, terdapat Yurisprudensi Mahkamah Agung yang menetapkan bahwa berdasarkan kaidah Putusan MA RI Nomor 1652 K/Sip/1975, kumulasi atau penggabungan beberapa gugatan wajib memiliki hubungan erat antara satu dengan lainnya, serta tidak boleh bertentangan dengan hukum acara yang berlaku.⁵ Yang dimaksud bertentangan dengan hukum acara di sini adalah, ketika penyelesaian suatu perkara tunduk pada hukum acara yang berbeda.

⁵Adji Prakoso, "Syarat Wajib Penggabungan Gugatan Perdata". (2025). <https://marinews.mahkamahagung.go.id/putusan/yurisprudensi-ma-ri-syarat-penggabungan-gugatan-perdata-0t3>. Diakses pada 13 Feb 2026.

Meskipun pokok sengketa dalam dua gugatan atau lebih saling berkaitan, penggabungan tidak diperbolehkan jika masing-masing gugatan diatur oleh hukum acara yang berbeda. Hal ini ditegaskan dalam Putusan MA RI Nomor 677 K/Sip/1972. Demikian pula, Putusan MA RI Nomor 880 K/Sip/1973 menegaskan bahwa penggabungan gugatan harus didasarkan pada hubungan erat antar-gugatan, dengan tujuan menghindari putusan yang saling bertentangan apabila gugatan tersebut diperiksa dan diputus secara terpisah.

Pada tahun 2018, Mahkamah Agung (MA) mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan yang mengatur mengenai gugatan perselisihan hubungan industrial yang memuat dalil PMH menyatakan PHI dapat memuat dalil PMH dan tidak menyebabkan gugatan tersebut menjadi kabur (*obscur libel*).

Namun, pada praktiknya, terdapat variasi pendekatan hakim dalam mempertimbangkan tuntutan PMH dalam perkara PHK tersebut. Sebagian putusan menerima dalil tersebut sebagai bagian dari analisis pelanggaran hukum oleh pengusaha, sementara putusan lainnya cenderung menolak atau mengabaikan dalil PMH dengan alasan kompetensi absolut atau karakteristik khusus hukum hubungan industrial.

Penelitian terdahulu mengenai tuntutan PMH dalam gugatan PHK pada PHI dilakukan oleh Hartanto Wibowo dan Andari Yurikosari (2022) dengan judul “*Gugatan Perbuatan Melawan Hukum Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu (Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Bgl)*”. Penelitian ini menganalisis pertimbangan hakim yang menolak tuntutan penggugat untuk menyatakan tergugat melakukan PMH dengan menyatakan bukan merupakan kewenangan PHI untuk menyatakan tergugat melakukan PMH. Dalam penelitian tersebut juga membandingkan dengan Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/PN Jmb yang dalam amar putusannya mengabulkan petitum penggugat dengan menyatakan bahwa tergugat melakukan PMH. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hakim dalam Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl lebih cenderung menggunakan

Undang-Undang daripada SEMA Nomor 3 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa PHI dapat memeriksa dan memutus gugatan PMH.

Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Nadira Maharani Putri (2020) dengan judul *“Analisa Penyelesaian Sengketa PHK Secara Sepihak di Masa Pandemi*. Penelitian ini membahas mengenai sengketa PHK dengan menyinggung adanya PMH di dalamnya. Namun, dalam penelitian tersebut lebih berfokus pada alasan PHK sepihak dan belum menganalisis secara mendalam mengenai batas kompetensi absolut pengadilan saat gugatan PHK digabungkan dengan tuntutan PMH.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut, terlihat bahwa penelitian yang secara komprehensif dan mendalam menganalisis batas kompetensi absolut PHI secara spesifik ketika dihadapkan pada gugatan PHK yang mengandung tuntutan PMH beserta ganti rugi imaterill masih memiliki ruang untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada salah satu aspek seperti kompetensi PHI secara umum dan studi kasus PHK tanpa pendalaman aspek yurisdiksi PMH, sehingga penelitian ini hadir dengan kebaruan (*novelty*) untuk memberikan kejelasan dan kepastian hukum terhadap celah tersebut. Dengan demikian, penelitian penulis memberikan kontribusi ilmiah berupa pemahaman baru tentang fleksibilitas dan adaptabilitas hukum dalam merespons dinamika sosial dan kebutuhan keadilan serta referensi dalam menafsirkan dan menerapkan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 secara konsisten sehingga menghindari putusan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) yang merugikan para pihak. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Batas Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap Tuntutan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kedudukan tuntutan PMH dalam gugatan PHK pada sengketa hubungan industrial ditinjau dari hukum positif Indonesia?
- b. Bagaimana batas kompetensi absolut PHI dalam memeriksa dan memutus tuntutan PMH yang diajukan secara kumulatif bersama gugatan PHK?
- c. Bagaimana dampak penggabungan tuntutan PMH dalam gugatan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas mengenai tuntutan PMH dalam gugatan PHK pada sengketa hubungan industrial menurut hukum keperdataan khususnya hukum acara perdata dan PMH serta menurut hukum ketenagakerjaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan kedudukan tuntutan PMH dalam gugatan PHK pada sengketa hubungan industrial ditinjau dari hukum positif Indonesia.
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan batas kompetensi absolut PHI dalam memeriksa dan memutus tuntutan PMH yang diajukan secara kumulatif bersama dengan gugatan PHK.
- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan dampak penggabungan tuntutan PMH dalam gugatan PHK di PHI.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 1. Untuk mengasah kemampuan penulis dalam merumuskan hasil penelitian, dalam bentuk tulisan dan karya tulis ilmiah sebagai bentuk implementasi atas ilmu yang didapatkan selama proses perkuliahan.

2. Menambah ilmu pengetahuan dan literatur di bidang hukum perdata khususnya bidang hukum perikatan dan hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

1. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dan menambah pengetahuan bagi penulis dan masyarakat mengenai kedudukan dan implikasi tuntutan PMH dalam gugatan PHK pada sengketa hubungan industrial serta kewenangan hakim PHI dalam memeriksa dan memutus perkara tersebut.
2. Memberikan jawaban atas permasalahan-permasalahan yang diteliti.
3. Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat berbagai pihak akademisi, praktisi hukum, dan anggota masyarakat yang memerlukan informasi hukum dan atau pihak-pihak terkait dalam memudahkan proses implementasi di kemudian hari.
4. Memperoleh data dan informasi secara lebih jelas dan lengkap sebagai bahan untuk dapat menyusun penulisan hukum (skripsi) guna melengkapi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Bagian Hukum Keperdataan pada Fakultas Hukum Universitas Lampung

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum tentang Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA)

2.1.1 Defenisi SEMA

Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) merupakan suatu bentuk edaran yang dikeluarkan oleh pimpinan Mahkamah Agung kepada peradilan-peradilan yang ada di Indonesia yang berfungsi sebagai bimbingan dalam melaksanakan dan menyelenggarakan Peradilan agar dapat bersifat lebih administratif.⁶ SEMA memiliki karakteristik administratif dan teknis yudisial, yang bertujuan untuk menciptakan keseragaman dalam penerapan hukum dan administrasi peradilan. SEMA juga merupakan sarana dalam mengisi kekosongan hukum dengan pembaharuan hukum yang berkaitan dengan hukum acara yang ada di Indonesia.⁷ Meskipun demikian, SEMA sebagai salah satu produk hukum Mahkamah Agung tidak dapat disamakan dengan peraturan yang dibentuk lembaga legislatif. Mahkamah Agung hanya dapat membentuk peraturan apabila Undang-Undang kurang jelas atau tidak mengatur.

Secara teori berdasarkan dasar pembentukannya SEMA dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. SEMA sebagai peraturan kebijakan dalam arti umum pada lingkup pemerintahan (eksekutif).

⁶ Hamdi Pune, Elsa Rina Maya, dan Erwin Ubwarin, "Kebebasan Hakim Dalam Penjatuhan Pidana Korupsi Dikaitkan Dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018," *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 7 (2021): hlm. 694.

⁷ Mohammad Kamil Ardiansyah, "Pembaruan Hukum Oleh Mahkamah Agung Dalam Mengisi Kekosongan Hukum Acara Perdata Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2 (2020): hlm. 369.

SEMA dalam arti ini didasarkan pada diskresi sebagaimana dinyatakan dalam Bab IV Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, contohnya seperti SEMA 8/2020 tentang Pengaturan Jam Kerja Dalam Tata Normal Baru Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.

b. SEMA dalam arti khusus pada lingkup lembaga yudikatif.

SEMA dalam arti khusus ini didasarkan pada Pasal 32 UU MA, dimana Mahkamah Agung berwenang memberi petunjuk, teguran, atau peringatan kepada pengadilan disemua badan peradilan yang berada di bawahnya. Contohnya seperti SEMA 2/2019 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2019 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

Keputusan Ketua MA No,or 57/KMA/SK/IV/2016 mendefinisikan SEMA sebagai bentuk edaran pimpinan Mahkamah Agung ke seluruh jajaran peradilan yang berisi bimbingan dalam penyelenggaraan peradilan, yang lebih bersifat administrasi dan juga memuat pemberitahuan tentang hal-hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak. Administrasi peradilan (perkara) pada pokoknya adalah pengadministrasian hukum acara, sedangkan kalimat pemberitahuan tentang hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak adalah kalimat terbuka yang dapat ditafsirkan secara lebih luas, baik secara hukum materil, hukum acara, maupun administrasi umum (perkantoran) pada Mahkamah Agung atau badan peradilan di bawahnya.

Sebagai bimbingan dalam penyelenggaraan peradilan, SEMA mengatur secara intern lembaga peradilan tidak berlaku umum. Meski demikian, penerapan SEMA dapat berimplikasi kepada masyarakat umum. Namun, SEMA tidak dapat diajukan permohonan hak uji materil (*judicial review*) karena SEMA termasuk peraturan kebijakan kecuali SEMA yang sebagai penyelenggaraan fungsi pemerintahan di lingkup yudikatif sebagaimana dimaksud Pasal 4 ayat (1) huruf b *j.o* Bab VI 30/2014 tentang Administrasi Pemerintahan, maka SEMA yang substansi normanya bersifat konkrit umum dapat digugat di PTUN.⁸

⁸ Hendra Catur Putra. (2023). "Kedudukan SEMA Dalam Sistem Hierarki Perundang-Undangan Di Indonesia". *Jurnal Elqonun*, 1(2). <https://doi.org/10.19109>. Hlm. 138-139.

2.1.2 Peran dan Fungsi SEMA

Mahkamah Agung sebagai salah satu puncak kekuasaan kehakiman serta merupakan peradilan negara tertinggi mempunyai posisi dan peran strategis di bidang kekuasaan kehakiman karena tidak hanya membawahi empat lingkungan peradilan tetapi juga manajemen di bidang administratif, sumber daya manusia, finansial serta sarana dan prasarana. Dilihat dari subjek penggunaannya SEMA dapat digolongkan ke dalam aturan kebijakan (*bleidsregel*), karena SEMA sendiri biasanya ditujukan kepada hakim, panitera, dan jabatan lain di pengadilan. Namun, jika dilihat lebih dalam dari segi ini, tidak semua SEMA dapat begitu saja digolongkan sebagai aturan kebijakan (*bleidsregel*). Contohnya SEMA Nomor 3 Tahun 1963 Mahkamah Agung menghapuskan beberapa pasal dalam BW. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan bahwa meskipun pada kenyataannya isi dari SEMA sebagian besar berfungsi sebagai peraturan kebijakan (*bleidsregel*), namun karena dasar pembentukannya didasari oleh perintah pasal 79 Undang-Undang Mahkamah Agung. Maka SEMA dapat digolongkan sebagai peraturan perundang-undangan dan memiliki kekuatan hukum mengikat seperti yang ditentukan dalam Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan beberapa fungsi utama SEMA yaitu sebagai berikut:

a. Pedoman Teknis Yudisial dan Administratif

Memberikan petunjuk dan arahan kepada hakim dan aparatur peradilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, baik dalam aspek teknis yudisial maupun administrasi peradilan.

b. Keseragaman Penerapan Hukum

Mengisi kekosongan hukum acara atau memberikan tafsir atas norma hukum yang multitafsir, sehingga tercipta keseragaman dalam penerapan hukum di seluruh Indonesia.

c. Pembinaan dan Pengawasan

Sebagai sarana bagi Mahkamah Agung untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap badan peradilan di bawahnya.

d. Penyampaian Rumusan Hasil Pleno Kamar

Menyampaikan hasil-hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung yang berisi kompilasi rumusan sebagai respons atas berbagai persoalan hukum mutakhir

2.1.3 Perbedaan PERMA dengan SEMA

Mahkamah Agung Republik Indonesia memiliki kewenangan untuk menerbitkan berbagai instrumen hukum guna mendukung kelancaran penyelenggaraan peradilan. Dua instrumen yang paling sering diterbitkan dan menjadi rujukan utama adalah Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA). Meskipun keduanya diterbitkan oleh lembaga yang sama, terdapat perbedaan mendasar dan spesifik antara PERMA dan SEMA, baik dari segi dasar hukum, sifat, daya ikat, hingga materi muatannya.

a. Dasar Hukum Pembentukan

PERMA dibentuk berdasarkan amanat Pasal 79 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Pasal tersebut memberikan kewenangan atribusi kepada Mahkamah Agung untuk mengatur lebih lanjut hal-hal yang diperlukan bagi kelancaran penyelenggaraan peradilan apabila terdapat hal-hal yang belum cukup diatur dalam undang-undang. Di sisi lain, SEMA diterbitkan sebagai perwujudan dari fungsi pembinaan dan pengawasan Mahkamah Agung terhadap badan peradilan di bawahnya. Dasar kewenangan ini merujuk pada Pasal 32 ayat (4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang menyatakan bahwa Mahkamah Agung berwenang memberi petunjuk, teguran, atau peringatan kepada pengadilan di semua lingkungan peradilan.

b. Sifat dan Kedudukan Hukum

Dari perspektif ilmu perundang-undangan, PERMA memiliki sifat mengatur (*regeling*). Kedudukan PERMA diakui secara sah sebagai bagian dari peraturan perundang-undangan di Indonesia berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Pasal tersebut mengakui eksistensi peraturan yang ditetapkan oleh Mahkamah Agung dan menyatakan bahwa peraturan tersebut memiliki

kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

Sebaliknya, SEMA tidak diklasifikasikan sebagai peraturan perundang-undangan yang bersifat regeling. SEMA lebih tepat dikategorikan sebagai peraturan kebijakan (*beleidsregel*) atau instruksi administratif (*administrative instruction*). SEMA berfungsi sebagai sarana untuk mengedarkan informasi, memberikan petunjuk teknis, atau menyamakan persepsi di kalangan internal peradilan tanpa menciptakan norma hukum baru yang mengikat publik.⁹

c. Daya Ikat (Keberlakuan)

Perbedaan sifat hukum antara PERMA dan SEMA berimplikasi langsung pada daya ikat atau jangkauan keberlakuannya. Karena PERMA merupakan peraturan perundang-undangan, maka daya ikatnya bersifat umum, baik ke dalam (internal) maupun ke luar (eksternal). Artinya, PERMA tidak hanya mengikat para hakim dan aparatur peradilan, tetapi juga mengikat masyarakat pencari keadilan, advokat, dan instansi penegak hukum lainnya yang terkait dengan proses peradilan. Sementara itu, daya ikat SEMA sangat terbatas pada lingkup internal. SEMA hanya ditujukan dan mengikat bagi para hakim, panitera, dan seluruh aparatur sipil negara di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya. SEMA tidak dapat dijadikan dasar hukum yang mengikat masyarakat umum secara langsung.

d. Materi Muatan

Materi muatan PERMA difokuskan pada upaya mengisi kekosongan hukum acara (*procedural law*). Ketika terdapat prosedur beracara yang belum diatur secara rinci dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) atau *Herzien Inlandsch Reglement (HIR) / Reglement voor de Buitengewesten (RBg)*, Mahkamah Agung akan menerbitkan PERMA untuk menjamin kepastian hukum dan kelancaran proses peradilan. Contoh nyata adalah PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, yang mengatur tata cara mediasi yang wajib diikuti oleh para pihak yang berperkara.

⁹ Sudarsono. (2020). "Modifikasi Hukum oleh Mahkamah Agung Melalui PERMA dan SEMA", Hukumonline.com, 18 September. <https://www.hukumonline.com/berita/a/modifikasi-hukum-oleh-mahkamah-agung-melalui-perma-dan-sema-lt5f646a9ec71fe/> (Diakses: 30 Maret 2026).

Berbeda dengan PERMA, materi muatan SEMA lebih menitikberatkan pada aspek administratif, teknis yudisial, atau penegasan atas suatu norma hukum agar terdapat keseragaman penafsiran di kalangan hakim. SEMA seringkali digunakan untuk mendistribusikan hasil rumusan rapat pleno kamar Mahkamah Agung, yang berfungsi sebagai pedoman bagi hakim dalam memutus perkara-perkara dengan isu hukum serupa. Contohnya adalah SEMA Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2022 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

e. Mekanisme Pengujian (*Judicial Review*)

Perbedaan terakhir yang krusial adalah terkait mekanisme pengujian keabsahannya. Sebagai produk peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, PERMA dapat menjadi objek hak uji materiil (*judicial review*) ke Mahkamah Agung itu sendiri. Jika ada pihak yang merasa dirugikan dan menganggap ketentuan dalam PERMA bertentangan dengan undang-undang, mereka dapat mengajukan permohonan keberatan hak uji materiil.¹⁰ Sedangkan SEMA yang berstatus sebagai peraturan kebijakan (*beleidsregel*) dan bukan peraturan perundang-undangan, maka secara teoritis dan praktik hukum tata negara, SEMA tidak dapat dijadikan objek permohonan hak uji materiil (*judicial review*). SEMA tidak tunduk pada mekanisme pengujian hierarkis sebagaimana layaknya peraturan perundang-undangan.

2.2 Tinjauan Umum tentang Yurisprudensi

2.2.1 Definisi Yurisprudensi

Secara etimologi, istilah yurisprudensi berasal dari bahasa Latin, yaitu *jurisprudentia*, yang merupakan gabungan dari kata *juris* (hukum) dan *prudentia* (pengetahuan atau keahlian). Dalam pengertian yang lebih luas, *jurisprudentia* dapat diartikan sebagai pengetahuan tentang hukum atau ilmu hukum.¹¹ Dalam konteks hukum positif di Indonesia, yurisprudensi didefinisikan sebagai putusan

¹⁰ Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil

¹¹ Tim Hukumonline. (2023). "Pengertian Yurisprudensi, Fungsi, dan Contohnya", 25 Oktober. Tersedia di: <https://www.hukumonline.com/berita/a/arti-yurisprudensi-dan-unsurpenetapannya-lt6232951353565/> (diakses pada 1 April 2026).

hakim terdahulu yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan kemudian diikuti oleh hakim lain dalam memutus perkara yang serupa atau sama.¹² Yurisprudensi lahir karena adanya kekosongan hukum atau ketidakjelasan dalam undang-undang, sehingga hakim harus melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*) untuk menyelesaikan suatu perkara. Putusan hakim tersebut kemudian menjadi pedoman bagi hakim-hakim lain di kemudian hari.

Unsur-unsur penting yang membentuk suatu yurisprudensi adalah¹³:

- a. Putusan pengadilan atas suatu perkara yang belum diatur secara jelas dalam undang-undang atau aturannya masih kabur.
- b. Putusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap.
- c. Putusan tersebut telah diuji kebenarannya dan berulang kali diikuti oleh hakim lain dalam kasus serupa.
- d. Putusan tersebut direkomendasikan oleh Mahkamah Agung sebagai yurisprudensi tetap, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi seluruh hakim di Indonesia

Yurisprudensi secara sejarahnya sangat terkait erat dengan sistem hukum yang dianut oleh suatu negara. Dalam sistem hukum *common law* (*Anglo-Saxon*), seperti di Inggris dan Amerika Serikat, yurisprudensi atau *case law* merupakan sumber hukum utama yang dikenal dengan doktrin *stare decisis* atau *precedent*. Doktrin ini mewajibkan hakim untuk mengikuti putusan pengadilan yang lebih tinggi atau putusan sebelumnya dalam kasus serupa. Di Indonesia, yang menganut sistem hukum *civil law* (Eropa Kontinental) warisan Belanda, undang-undang adalah sumber hukum utama. Namun, yurisprudensi tetap memiliki peran penting. Sejak masa kolonial hingga kemerdekaan, yurisprudensi telah berkembang sebagai mekanisme untuk mengisi kekosongan hukum dan menciptakan kesatuan hukum. Dengan kata lain, kekuatan mengikat yurisprudensi dalam sistem hukum *civil law* hanya mengikat secara persiasif *precedent*, sehingga hakim-hakim dibawahnya atau

¹² Pengadilan Agama Jakarta Selatan Kelas IA. (n.d). (2018). "Yurisprudensi". <https://www.pa-jakartaselatan.go.id/yurisprudensi> (diakses pada 30 Maret 2026)

¹³ Shidarta. (2026). "Yurisprudensi sebagai Sumber Hukum". Binus University Business Law. <https://business-law.binus.ac.id/2026/04/03/yurisprudensi-sebagai-sumber-hukum/> (diakses pada 1 April 2026).

setelahnya diizinkan untuk tidak mengikuti yurisprudensi.¹⁴ Meski demikian, Mahkamah Agung secara aktif mengumpulkan dan menerbitkan putusan-putusan penting yang dianggap sebagai yurisprudensi untuk dijadikan pedoman.

2.2.2 Peran dan Fungsi Yurisprudensi

Melalui yurisprudensi, tugas hakim menjadi faktor pengisi kekosongan hukum ketika undang-undang tidak mengatur atau telah ketinggalan jaman. Selain sebagai sumber hukum, pada hakikatnya yurisprudensi mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut:¹⁵

- a. Dengan adanya putusan-putusan yang sama dalam kasus serupa, maka dapat ditegaskan adanya standar hukum yang sama, dalam hal undang-undang tidak mengatur atau belum mengatur pemecahan kasus yang bersangkutan.
- b. Dengan adanya standar hukum yang sama itu, maka dapat diciptakan rasa kepastian hukum di masyarakat.
- c. Dengan diciptakannya rasa kepastian hukum dan kesamaan hukum terhadap kasus yang sama, maka putusan hakim akan bersifat dapat diperkirakan (*predictable*) dan ada transparansi.
- d. Dengan adanya standar hukum, maka dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya disparitas dalam berbagai putusan hakim yang berbeda dalam perkara yang sama. Andaikan pun timbul perbedaan putusan antara Hakim yang satu dengan yang lainnya dalam kasus yang sama, maka hal itu jangan sampai menimbulkan disparitas tetapi hanya bercorak sebagai variabel secara kasuistik (kasus demi kasus).

Meskipun bukan sumber hukum utama seperti undang-undang dalam tradisi civil law, yurisprudensi memiliki peranan krusial dalam menciptakan kepastian hukum, mengisi kekosongan hukum, mewujudkan kesatuan hukum, dan mendukung pembangunan hukum nasional.

¹⁴ Holli. Yunus. & Winarto. (2024). "Kedudukan Yurisprudensi sebagai Sumber Hukum di Indonesia Terhadap Penganut Sistem Civil Law", *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*. 3 (9), pp. 3718-3726. Doi: 10.59141/comserva.v3i09.1140.

¹⁵ Ibid

2.3 Hubungan Kerja sebagai Hubungan Industrial

2.3.1 Definisi Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁶ Hubungan kerja juga dapat juga dikatakan sebagai hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja didasarkan pada hukum yang dilakukan oleh dua subjek hukum tentang suatu pekerjaan. Subjek hukum tersebut menjalankan hubungan kerja antara para pengusaha ataupun pihak yang memberikan pekerjaan serta pihak pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Perjanjian kerja tersebut merujuk pada hukum perjanjian yang memiliki definisi peristiwa dimana seseorang berjanji untuk menjanjikan orang lain atau melakukan satu hal untuk dua orang.¹⁷

Hubungan kerja memiliki tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis berdasarkan prinsip kemitraan dan keseimbangan. Selain itu, melalui upah, masyarakat dapat mewujudkan kesejahteraan dengan penghidupan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidup. Upah tersebut diperoleh dari adanya hubungan kerja yang tercipta. Pekerja/buruh sebagai pihak penerima upah harus menyerahkan tenaganya untuk pihak lain yaitu pengusaha sebagai pemberi kerja dan upah.

2.3.2 Unsur Hubungan Kerja

Unsur hubungan kerja melibatkan pihak pemberi kerja dan pekerja/buruh, perjanjian kerja, pekerjaan, upah dan perintah. Oleh karena itu, inti dari hubungan kerja terletak pada perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan. Para ahli menyebutkan bahwa dalam perjanjian kerja terdapat empat unsur utama, yaitu:¹⁸

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupono, And Dezonda Rosiana Pattipawae, "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial," *Pattimura Law Study Review* 1, No. 1 (2023): 269–79, <https://doi.org/10.47268/Palasrev.V1i1.10849>.

¹⁸ Abdul, Khakim. *Op. Cit.* hlm. 39-41.

- a. Pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
- b. Perintah dari pihak lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- c. Upah (Pasal 1603 c KUH Perdata)
- d. Waktu tertentu, karena hubungan kerja tidak berlangsung selamanya.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 15 UU Ketenagakerjaan, unsur waktu tertentu bukanlah unsur eksplisit, namun tetap penting untuk dibahas. Berikut penjelasan tiap unsurnya:¹⁹

a. Pekerjaan

Secara teknis, pemberi kerja hanya akan mempekerjakan pekerja/buruh jika pekerjaan yang sesuai tersedia di perusahaan. Secara hukum, pekerjaan adalah syarat objektif dari perjanjian kerja (Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003). Tanpa pekerjaan yang jelas, perjanjian kerja bisa dianggap tidak sah. Pekerjaan sebagai objek dari hubungan kerja. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh yang bersangkutan. Sifat pekerjaan ini adalah pelayanan pribadi (personal service), yang berarti tugas tersebut tidak dapat dialihkan kepada orang lain tanpa persetujuan pengusaha.²⁰ Pekerjaan ini bisa berupa kerja fisik maupun kerja intelektual. Dalam konteks yuridis, pekerjaan yang dilakukan haruslah pekerjaan yang sah dan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, maupun ketertiban umum.

b. Perintah

Unsur perintah adalah unsur yang paling membedakan hubungan kerja dengan hubungan hukum lainnya (seperti perjanjian jasa atau kemitraan). Unsur ini menunjukkan adanya hubungan subordinasi (atasan-bawahan). Pemberi kerja memiliki posisi strategis dan kuat dibandingkan pekerja/buruh (bargaining position). Pekerja berada di bawah pimpinan atau kendali pengusaha dalam melaksanakan pekerjaannya.²¹ Mereka mengatur isi perjanjian kerja dan mengarahkan pekerja sesuai kebutuhan operasional. Karena itulah, pekerja/buruh tunduk pada perintah pemberi kerja, sesuai dengan ketentuan yang

¹⁹ Arifuddin Muda Harahap. (2020). *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan"*. Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi. Hlm. 64-66.

²⁰ Imam Soepomo. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. Hlm. 51

²¹ Lalu Husni. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hlm.55

ada. Keberadaan unsur perintah ini menandakan bahwa pekerja tidak memiliki kemandirian penuh dalam menentukan bagaimana pekerjaan tersebut diselesaikan.

c. Upah

Tidak mungkin ada hubungan kerja tanpa upah. Upah adalah imbalan ekonomi yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah merupakan unsur esensial karena tanpa adanya upah, hubungan tersebut mungkin dikategorikan sebagai kerja bakti atau sukarela.²² Menurut UU Ketenagakerjaan, upah harus dinyatakan dalam bentuk uang, meskipun sebagian kecil dapat diberikan dalam bentuk lain (natura) sesuai ketentuan yang berlaku. Upah berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya. Upah diberikan sesuai kebutuhan hidup dan aturan seperti UMP dan UMSP yang ditetapkan gubernur. UU melarang pemberi kerja membayar upah di bawah batas minimum (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 89).

d. Waktu Tertentu

Hubungan kerja dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan tidak berlangsung selamanya. Unsur ini penting karena berhubungan dengan kepastian hukum. Tiga makna dari unsur ini yaitu: (1) Mengatur waktu kerja agar tidak memaksa pekerja bekerja tanpa batas; (2) Menentukan waktu kerja yang jelas dan sesuai dengan hukum; (3) Menegaskan bahwa hubungan kerja tidak berlangsung seumur hidup. Berdasarkan unsur ini, hubungan kerja di Indonesia dibedakan berdasarkan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Hubungan kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT biasanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya musiman, sekali selesai, atau sementara.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

²² Sendjun H. Manulang. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Hlm.3

Hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam PKWTT, hubungan kerja berlangsung hingga pekerja mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau terjadi PHK sesuai ketentuan undang-undang.

Perbedaan jenis hubungan kerja ini berimplikasi pada hak-hak yang diterima pekerja, terutama terkait pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja.

2.3.3 Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang bersifat timbal balik (*reciprocal*) antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sifat timbal balik ini mengimplikasikan bahwa apa yang menjadi hak bagi salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, dan sebaliknya. Pengaturan mengenai hak dan kewajiban ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan posisi tawar, kepastian hukum, serta keadilan sosial di lingkungan kerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, hak dan kewajiban para pihak bersumber dari tiga instrumen utama: peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, serta peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²³

a. Hak dan Kewajiban Pekerja/buruh

Pekerja atau buruh adalah subjek hukum yang menyediakan tenaga dan keahliannya untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah pengusaha dengan menerima imbalan berupa upah. Sebagai pihak yang secara ekonomi seringkali berada pada posisi yang lebih lemah, hukum memberikan perlindungan khusus melalui penetapan hak-hak normatif yang tidak boleh disimpangi.

Hak pekerja dapat diklasifikasikan menjadi hak ekonomis, hak politis, dan hak sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, hak-hak utama pekerja meliputi:

²³ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 62.

1. Hak atas Upah: Upah merupakan hak dasar pekerja yang timbul dan diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hak ini mencakup upah minimum, upah lembur, serta tunjangan hari raya.²⁴
2. Hak atas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama: Setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, maupun aliran politik.²⁵
3. Hak atas Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, serta pemeliharaan moral kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²⁶
4. Hak atas Waktu Istirahat dan Cuti: Pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, serta cuti khusus (seperti cuti melahirkan atau haid).²⁷
5. Hak untuk Berserikat: Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk memperjuangkan kepentingan dan kesejahteraan mereka.²⁸

Sedangkan kewajiban pekerja pada dasarnya adalah melakukan prestasi sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Menurut Imam Soepomo, kewajiban utama pekerja meliputi:

1. Kewajiban Melakukan Pekerjaan: Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya secara pribadi (*personal service*) dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain tanpa persetujuan pengusaha.²⁹
2. Kewajiban Menaati Perintah: Pekerja wajib menaati instruksi atau perintah dari pengusaha sejauh perintah tersebut berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan tidak bertentangan dengan hukum atau kesusilaan.³⁰

²⁴ Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan *jo.* Undang-Undang Cipta Kerja

²⁵ Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan

²⁶ Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

²⁷ Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

²⁸ Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

²⁹ Imam Soepomo, *Op.Cit.* hlm. 74

³⁰ *Ibid.*, hlm.76

3. Kewajiban Menjaga Rahasia: Pekerja wajib menjaga rahasia perusahaan, terutama yang berkaitan dengan proses produksi atau rahasia dagang yang dapat merugikan perusahaan jika diketahui pihak luar.³¹
4. Kewajiban Setia (*Loyalty*): Pekerja diharapkan memiliki itikad baik dalam menjalankan hubungan kerja dan menjaga kepentingan perusahaan.³²

b. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Pengusaha adalah pihak yang memberikan pekerjaan dan membayar upah. Sebagai pemberi kerja, pengusaha memiliki otoritas untuk mengatur jalannya perusahaan namun tetap terikat pada batasan hukum yang berlaku. Hak pengusaha seringkali merupakan cerminan dari kewajiban pekerja. Hak-hak tersebut antara lain:

1. Hak atas Hasil Pekerjaan: Pengusaha berhak menerima hasil kerja dari pekerja sesuai dengan standar dan jangka waktu yang telah disepakati.³³
2. Hak Memerintah (Otoritas Manajerial): Pengusaha memiliki hak untuk memberikan instruksi, menetapkan peraturan perusahaan, serta melakukan pembagian tugas kepada pekerja demi efisiensi operasional.³⁴
3. Hak Melakukan Pembinaan dan Disiplin: Pengusaha berhak memberikan sanksi administratif berupa surat peringatan (SP) hingga PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai prosedur undang-undang.³⁵

Sedangkan kewajiban pengusaha adalah instrumen perlindungan bagi pekerja. Kewajiban utama pengusaha meliputi:

1. Kewajiban Membayar Upah: Pengusaha wajib membayar upah tepat waktu dan dalam jumlah yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah.³⁶

³¹ Sendjun H. Manulang., *Op.Cit.*, hlm. 28

³² Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa. Hlm. 45

³³ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 68

³⁴ Hardijan Rusli. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm. 51

³⁵ Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja

³⁶ Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja

2. Kewajiban Memberikan Perlindungan Jaminan Sosial: Pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan).³⁷
3. Kewajiban Menyediakan Lingkungan Kerja yang Layak: Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kerja yang mendukung standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).³⁸
4. Kewajiban Memberikan Pelatihan Kerja: Pengusaha bertanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan atau pengembangan keahlian.³⁹

2.3.4 Berakhirnya Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang telah terjalin dapat berakhir karena berbagai sebab, yang secara umum dikenal sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) mengatur secara rinci alasan-alasan yang sah untuk melakukan PHK, prosedur yang harus ditempuh, serta hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh. Beberapa alasan utama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja meliputi:

- a. Pengunduran diri (*resign*). Pekerja/buruh mengajukan pengunduran diri secara sukarela.
- b. Mencapai usia pensiun. Pekerja/buruh mencapai batas usia pensiun yang diterapkan.
- c. Meninggal dunia. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hubungan kerja berakhir sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam PKWT.
- e. Pelanggaran berat oleh pekerja/buruh. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran serius terhadap peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.
- f. Perusahaan melakukan efisiensi atau tutup. Perusahaan melakukan PHK karena alasan ekonomi seperti efisiensi, kerugian, atau penutupan usaha.

³⁷ Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

³⁸ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

³⁹ Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan

- g. Perusahaan pailit. Perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan.

2.4 Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perselisihan Hubungan Industrial.

2.4.1 Definisi Pemutusan Hubungan Kerja

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. PHK juga dapat dikatakan sebagai opsi terakhir pengusaha untuk menyelamatkan perusahaannya ketika perusahaan dalam keadaan tertentu. PHK pada prinsipnya dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja tersebut diteruskan. Dengan demikian, PHK dapat terjadi karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan atau keinginan kedua belah pihak. Selain itu, terdapat 4 (empat) jenis PHK, yaitu:

a. PHK demi hukum

PHK demi hukum ialah hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, dengan habisnya waktu berlakunya maka hubungan kerja putus dengan sendirinya, dalam Pasal 1903e KUH Perdata menyatakan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan walaupun PHK itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan atau memberikan pemberitahuan apabila perjanjian kerja akan berakhir, sehingga pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan perjanjian kerja/hubungan kerja akan berakhir atau tidak.

b. PHK Oleh Buruh/Pekerja

PHK yang dilakukan oleh buruh/pekerja dapat dilakukan dengan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan buruh/pekerja memperoleh uang pengganti. Hal ini ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

c. PHK oleh Majikan/Pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap tenaga kerja apabila telah melakukan kesalahan berat. Dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan hal yang termasuk melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
6. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
7. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

d. PHK Oleh Pengadilan

PHK yang dilakukan oleh pengadilan dapat diajukan oleh masing-masing pihak dalam perjanjian berdasarkan alasan penting. PHK ini bukanlah dilakukan oleh pengadilan hubungan industrial, melainkan oleh Pengadilan Negeri.

Berdasarkan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), PHK hanya dapat dilakukan atas alasan-alasan tertentu, antara lain:⁴⁰

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.

⁴⁰ Pasal 151A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja

2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan karena mengalami kerugian.
3. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.
4. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
5. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2.4.2 Syarat Pemutusan Hubungan Kerja

PHK dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional ditempatkan sebagai jalan terakhir yang harus dilakukan (*ultimum remedium*).⁴¹ Menurut Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan secara tegas mewajibkan setiap PHK yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya harus mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tanpa adanya penetapan tersebut, PHK dinyatakan batal demi hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 151 ayat (4). Ketentuan ini bersifat mutlak tanpa memberi ruang pengecualian, menunjukkan bahwa negara memandang PHK sebagai langkah yang harus melalui kontrol yudisial guna melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Sifat imperatif dari ketentuan ini mengandung konsekuensi yuridis sangat kuat, PHK yang batal demi hukum dianggap tidak pernah terjadi dan tidak menimbulkan akibat hukum apapun.⁴²

Khususnya pada PHK yang dilakukan oleh perusahaan akibat kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja/buruh sebagaimana telah dijelaskan dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, harus melalui prosedur yang telah diatur dalam Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan:
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh:

⁴¹ L. Husni. (2014). "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Revised Ed*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hlm. 105

⁴² I. Yasar. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan PHK oleh Pengusaha Secara Sepihak. *Arena Hukum, Vol.11. No.1*. Hlm. 94-110.

- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Tiga syarat yang ditetapkan tersebut bersifat kumulatif, tidak boleh alternatif yang berarti kesemua syarat yang ditetapkan dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu harus ada, tidak adanya salah satu syarat dari ketiga syarat itu menjadikan putusan pengusaha / majikan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat tidak dapat diterima.

2.4.3 Pelanggaran dalam Pemutusan Hubungan Kerja

PHK merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak terutama pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha. PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan yang mengatur PHK terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut telah memberikan kerangka kerja bagi perlindungan hak dan kewajiban pekerja/buruh serta pengusaha termasuk prosedur PHK yang harus diikuti oleh perusahaan. Namun, penerapan hukum ini seringkali menghadapi berbagai tantangan. Kurangnya pemahaman mengenai hak-hak pekerja dan prosedur PHK yang benar seringkali menyebabkan terjadinya pelanggaran.⁴³

Undang-undang secara tegas melarang pengusaha melakukan PHK atas alasan-alasan tertentu yang bersifat diskriminatif atau berkaitan dengan hak dasar pekerja. Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja, pengusaha dilarang melakukan PHK karena:

⁴³M. Anderson, (2019). *"Kesadaran Hukum dalam Hubungan Industrial"*. Jakarta: Penerbitan Hukum. Hlm. 27

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
2. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
3. Pekerja menikah, hamil, melahirkan, atau menyusui bayinya.
4. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan/atau pengurus serikat pekerja.
5. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pidana pengusaha.

PHK yang dilakukan dengan alasan-alasan di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut.⁴⁴

Selain itu, pelanggaran dalam PHK dapat dikategorikan menjadi pelanggaran prosedural, pelanggaran substantif, dan pelanggaran terhadap larangan PHK. Pelanggaran prosedural terjadi ketika pengusaha melakukan PHK tanpa melalui tahapan yang diatur undang-undang, seperti tidak memberikan surat pemberitahuan atau tidak melakukan perundingan bipartit ketika terjadi penolakan dari pekerja. PHK sepihak yang dilakukan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (jika tidak tercapai kesepakatan) dianggap batal demi hukum (*null and void*).⁴⁵ Pengabaian terhadap aspek prosedural ini mencerminkan ketiadaan itikad baik dan melanggar hak asasi pekerja/buruh untuk mendapatkan pembelaan diri.

Lebih lanjut terdapat pelanggaran substantif atau dalam kata lain alasan yang dibuat-buat. Pelanggaran substantif terjadi apabila alasan yang digunakan pengusaha untuk melakukan PHK tidak sesuai dengan fakta di lapangan atau tidak termasuk dalam alasan yang dibenarkan oleh undang-undang. Contohnya adalah melakukan PHK dengan alasan efisiensi padahal perusahaan sedang dalam kondisi laba yang signifikan, atau menuduh pekerja melakukan kesalahan berat tanpa bukti yang sah sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang mensyaratkan adanya putusan pidana berkekuatan hukum tetap atau bukti yang meyakinkan untuk kesalahan berat.⁴⁶

⁴⁴ Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja

⁴⁵ Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja

⁴⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004.

Pelanggaran dalam PHK juga dapat terjadi karena kesalahan mendesak. Hal tersebut termasuk salah satu isu krusial dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Berbeda dengan kesalahan biasa yang memerlukan surat peringatan (SP) 1, 2 dan 3 secara bertahap, pelanggaran mendesak memungkinkan PHK dilakukan secara langsung tanpa Surat Peringatan (SP). Pelanggaran terjadi apabila pengusaha menetapkan kriteria "pelanggaran mendesak" secara subjektif dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang bertentangan dengan rasa keadilan, atau melakukan PHK tanpa memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memberikan klarifikasi dalam forum bipartit. Ketidaktepatan batasan mengenai apa yang dianggap "mendesak" seringkali menjadi celah bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara instan.⁴⁷

Yurisprudensi cenderung melihat PHK yang juga dikategorikan sebagai pemutusan kontrak oleh perusahaan kepada pekerja apabila dilakukan secara sepihak oleh tanpa alasan yang sah dengan cara yang merugikan pihak lain, maka hal tersebut merupakan sebuah perbuatan melawan hukum.⁴⁸

2.4.4 Hak-Hak Normatif dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja memiliki hak normatif yakni hak pekerja yang ada dan lahir sebagai upaya dalam pemberian perlindungan kepada pekerja yang perlu dan wajib dilakukan serta dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan landasan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sama yang memiliki sifat mengikat antara pengusaha dan pekerja.⁴⁹ Pengaturan mengenai hak-hak normatif pekerja dalam PHK di Indonesia secara fundamental diatur dalam UU Cipta Kerja, khususnya Pasal 156, dan dijabarkan lebih lanjut melalui PP 35/2021, terutama pada Pasal 40 hingga Pasal 59. Regulasi ini menjadi pedoman utama bagi pengusaha dan pekerja dalam memahami dan melaksanakan kewajiban serta hak-

⁴⁷ Iman Soepomo., *Op.Cit.*, hlm 158

⁴⁸ Selvia Oktaviana dan Torkis Lumbantobing. (2026). *Hukum Perancangan Kontrak (Teori, Praktik dan Perkembangan di Era Digital)*. Padang: CV Dunia Penerbitan Buku. Hlm.274

⁴⁹ Elzar, T. (2025). Perlindungan Hak Normatif Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja. *LexS: Jurnal Hukum*, 1(1). Hlm. 51.

hak yang timbul akibat PHK. Komponen hak normatif pekerja/buruh dalam PHK berdasarkan Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja yaitu:

a. Uang Pesangon (UP)

Uang Pesangon (UP) adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh sebagai uang pengganti atas masa bakti atau pengabdianya kepada perusahaan. Besaran uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja pekerja/buruh, dengan formula yang diatur secara rinci dalam Pasal 40 ayat (2) PP 35/2021. Perhitungan uang pesangon ini dapat bervariasi tergantung pada alasan PHK.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) merupakan bentuk penghargaan atas loyalitas dan dedikasi pekerja/buruh selama bekerja di perusahaan. UPMK diberikan kepada pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja minimal 3 (tiga) tahun. Besaran UPMK juga diatur dalam Pasal 40 ayat (3) PP 35/2021, di mana pekerja dengan masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun berhak atas 2 (dua) bulan upah, dan maksimal 10 (sepuluh) bulan upah untuk masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih.

c. Uang Penggantian Hak (UPH)

Uang Penggantian Hak (UPH) adalah hak-hak lain yang seharusnya diterima pekerja/buruh tetapi belum sempat dinikmati atau dibayarkan. Berdasarkan Pasal 41 PP 35/2021, UPH meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja.
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

d. Uang Pisah

Uang Pisah merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh dalam kondisi PHK tertentu yang tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan uang pesangon atau UPMK, seperti pengunduran diri atau PHK karena pelanggaran tertentu. Besaran dan ketentuan mengenai uang pisah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini

memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menetapkan kompensasi tambahan di luar ketentuan UP dan UPMK, sesuai dengan kondisi dan kebijakan internal.

Besaran hak normatif yang diterima pekerja/buruh dapat bervariasi tergantung pada alasan PHK. PP 35/2021 secara spesifik mengatur koefisien perhitungan UP dan UPMK untuk berbagai alasan PHK.

2.5 Perbuatan Melawan Hukum

2.5.1 Definisi Perbuatan Melawan Hukum

PMH (*onrechtmatige daad*) merupakan salah satu institusi penting dalam hukum perdata Indonesia, yang keberadaannya tidak hanya menjadi dasar tuntutan ganti rugi tetapi juga berperan dalam melindungi hak-hak yang melekat pada setiap individu.⁵⁰ PMH juga merupakan sumber perikatan yang sangat penting dan luas cakupannya⁵¹ yang diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”. PMH diartikan sebagai tindakan yang bertentangan dengan undang-undang atau aturan hukum yang berlaku.

Awalnya, pengertian “melawan hukum” ditafsirkan secara sempit, yakni sebatas pelanggaran terhadap undang-undang tertulis. Pandangan ini membatasi lingkup PMH hanya pada perbuatan yang secara eksplisit dilarang oleh peraturan perundang-undangan. Namun, perkembangan doktrin hukum menunjukkan pergeseran paradigma menuju konsep luas, yang berawal dari putusan *Hoge Raad* Belanda tahun 1919 dalam perkara *Lindenbaum vs Cohen*.⁵² Dalam putusan tersebut, Mahkamah Agung Belanda menyatakan bahwa “melawan hukum” tidak hanya mencakup pelanggaran terhadap peraturan tertulis, tetapi juga perbuatan yang bertentangan dengan hak subjektif orang lain, kewajiban hukum pelaku,

⁵⁰ Halipah, G., Purnama, D. F., Pratama, B. T., Suryadi, B., & Hidayat, F. (2023). Tinjauan Yuridis Konsep PMH dalam Konteks Hukum Perdata. *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, 16(1), 138–143. <https://doi.org/10.59582/sh.v16i01.923>.

⁵¹ Selvia Oktaviana dan Torkis Lumbantobing., *Op.Cit.* hlm. 11

⁵² Indah, Sari. (2020). PMH (PMH) Dalam Hukum Pidana dan Hukum Perdata. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 11(1), 53–70. <https://doi.org/10.35968/jh.v11i1.651>.

norma kesusilaan yang baik (*goede zeden*), serta kepatutan yang berlaku dalam masyarakat (*ongeschreven recht*).⁵³ Perluasan pengertian ini diadopsi oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia sehingga memberikan perlindungan hukum terhadap perbuatan yang melanggar norma tidak tertulis.

2.5.2 Unsur-Unsur PMH

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1365 KUH Perdata, maka suatu PMH perdata haruslah mengandung insut-unsur sebagai berikut:⁵⁴

a. Adanya suatu perbuatan.

Unsur perbuatan atau tindakan dalam pelanggaran hukum tidak terbatas pada tindakan positif saja, yang artinya melakukan sesuatu, tetapi juga mencakup tindakan negatif, yaitu ketidakberbuatannya sesuai dengan kewajiban subjektifnya. Sebuah tindakan dianggap positif jika seseorang melakukan sesuatu yang melanggar hukum sedangkan tindakan dianggap negatif jika seseorang seharusnya melakukan sesuatu berdasarkan undang-undang atau kewajiban subjektifnya namun tidak melakukannya dan akibatnya merugikan orang lain. Bahkan, tindakan tidak berbuat apa-apa atau diam juga dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum.

b. Perbuatan tersebut melawan hukum

Sejak tahun 1919, unsur melawan hukum ini diartikan dalam arti yang seluas-luasnya, yakni meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perbuatan yang melanggar undang-undang yang berlaku.
2. Yang melanggar hak oranglain yang dijamin oleh hukum
3. Perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku
4. Perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan
5. Perbuatan yang bertentangan dengan sikap yang baik dalam masyarakat untuk memperhatikan kepentingan orang lain.

⁵³ E. Simanjuntak, (2019). Restatement Tentang Yuridiksi Perdilan Mengadili PMH Pemerintah. *Puslitbang Hukum dan Peradilan*, 2(2), 165–190. <https://doi.org/10.25216/peratun.222019.165-190>.

⁵⁴ Indah, Sari. *Op.Cit.* hlm. 67-69.

c. Adanya kesalahan

Agar dapat dikenakan Pasal 1365 KUH Perdata tentang PMH, undang-undang dan yurisprudensi mensyaratkan agar pada pelaku haruslah mengandung unsur kesalahan dalam melaksanakan perbuatan tersebut. Suatu tindakan dianggap oleh hukum mengandung kesalahan sehingga dapat dimintakan tanggung jawabnya secara hukum jika memenuhi unsur-unsur seperti kesengajaan, kelalaian, tidak ada alasan pembeda atau alasan pemaaf seperti keadaan *overmacht*, membela diri, dan tidak waras.

d. Adanya kerugian

Adanya kerugian bagi korban juga merupakan syarat agar gugatan berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata dapat dipergunakan. Berbeda dengan kerugian karena wanprestasi yang hanya mengenai kerugian materil, maka kerugian karena PMH di samping kerugian materil, yurisprudensi juga mengakui konsep kerugian imateril yang juga dinilai dengan uang.

e. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian.

Hubungan kausal antara perbuatan yang dilakukan dengan kerugian yang terjadi juga syarat suatu PMH. Dalam hal ini, adanya hubungan yang jelas antara perbuatan yang melanggar hukum dan kerugian yang timbul.

2.5.3 Ganti Kerugian Perbuatan Melawan Hukum

Unsur kerugian dalam PMH merupakan bentuk akibat atas pelanggaran hak orang lain yang menimbulkan kerugian bagi orang tersebut. Secara teoritis, agar tuntutan ganti rugi berdasarkan PMH dapat dilakukan maka harus memenuhi unsur-unsur PMH itu sendiri. Rosa Agustina berpendapat bahwa pihak yang dirugiakan karena PMH dapat meminta kepada pelaku untuk mengganti kerugian yang timbul dalam jenis kerugian materil maupun kerugian immaterial.⁵⁵ Pelanggar hak pihak lain memiliki kewajiban kontraktual untuk bertanggung jawab atas kerugian materiil dan immateriil yang diakibatkannya. Kerugian materiil didefinisikan sebagai kerugian yang bersifat konkret dan dapat diukur secara finansial, meliputi

⁵⁵ Rizka Anindya Manjayani & Sardjana Orba Manullang. (2022). Ganti Rugi Terhadap Melawan Hukum Sebagai Akibat Penghinaan Melalui Aplikasi. *Jurnal Begawan Abioso*. 13 (2). 55-64. DOI: <https://doi.org/10.37893/abioso.v13i2.117>

kompensasi atas kehilangan pendapatan, kerusakan properti, biaya medis, serta penggantian barang yang hilang atau rusak⁵⁶. Penting untuk dicatat bahwa Hoge Raad melalui putusannya pada 24 Mei 1998 menyatakan bahwa ganti rugi atas PMH tidak selalu harus berupa uang, melainkan dapat pula diwujudkan dalam bentuk pemulihan keadaan seperti semula (*restitutio in integrum*).⁵⁷ Sementara itu, kerugian immateriil merujuk pada kerugian yang sulit atau tidak mungkin diukur secara finansial, seperti kompensasi atas rasa sakit, penderitaan emosional, kerugian reputasi, atau penghinaan. Dalam praktik peradilan di Indonesia, hingga pada saat ini tidak ada ketentuan ataupun pedoman yang mengatur mengenai besaran ganti rugi immateriil, sehingga penentuan jumlah besaran ganti rugi atas kerugian ini didasarkan kepada diskresi kebijakan hakim yang tidak mempunyai ukuran pasti dan oleh karena itu dalam menentukan jumlah tersebut maka hakim harus mempertimbangkan mengenai kedudukan atau status sosial ekonomi para pihak yang mana hal tersebut juga berkaitan dengan persoalan kelayakan dan kepatutan.⁵⁸

Berkaitan dengan bentuk ganti kerugian terhadap PMH yang dikenal dalam hukum adalah sebagai berikut:⁵⁹

a. Ganti Rugi Nominal

Merupakan ganti rugi akibat terjadinya PMH yang serius, seperti perbuatan yang mengandung unsur kesengajaan, tetapi tidak menimbulkan kerugian yang nyata bagi korban dan oleh karena itu korban dapat diberikan sejumlah uang tertentu sesuai dengan rasa keadilan tanpa menghitung seberapa besarnya kerugian tersebut.

⁵⁶ Putri Nur Annisa & Fitika Andraini. (2023). Perlindungan Hukum Kerugian Franchisee Akibat Perbuatan Melawan Hukum Dalam Perjanjian Waralaba Hanashobu Japanese Noodle Bar. *UNES Law Review Journal*. 6(1). 1224-1239. Dikutip Dari: <https://www.review-unes.com/index.php/law/article/view/915>

⁵⁷ Willa Wahyuni. (2022, Juni 22). Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum. HukumOnline.com. Dikutip dari : <https://www.hukumonline.com/berita/a/tuntutan-ganti-rugi-dalam-perbuatan-melawan-hukum-lt62b2c95064cfa/> diakses pada 4 April 2026

⁵⁸ Rai Mantili. (2019). Ganti Kerugian Immateriil Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Dalam Praktik: Perbandingan Indonesia dan Belanda. *Jurnal Ilmiah Hukum De Jure*. 4(2). 298-321 DOI: <https://doi.org/10.35706/dejure.v4i2.6460>

⁵⁹ Raafid Febriansyah, dkk., (2024) "Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Sebagai Perikatan Yang Lahir Karena Undang-Undang: Implikasi Terhadap Penentuan Ganti Rugi," *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 4 hlm. 597. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14242631>.

b. Ganti Rugi Kompensasi/Ganti Rugi Aktual

Merupakan pemberian ganti rugi atas kerugian yang sebenar-benarnya dialami oleh seseorang yang dilanggar haknya yang besarnya dapat dihitung ke dalam nilai mata uang.

c. Ganti Rugi Penghukuman

Merupakan ganti rugi yang nominalnya besar dan melebihi jumlah kerugian yang dialami sebenarnya. Bentuk ganti rugi ini diterapkan terhadap kasus-kasus kesengajaan yang berat atau sadis, seperti penganiayaan berat tanpa memerhatikan rasa kemanusiaan.

Melihat bentuk-bentuk ganti rugi tersebut, maka dapat digolongkan bahwa bentuk ganti rugi kompensasi dan ganti rugi penghukuman merupakan bentuk ganti rugi atas kerugian materiil yang dialami oleh seseorang. Hal ini dikarenakan bentuk ganti rugi tersebut dapat ditentukan besarnya dalam nominal mata uang maupun dari nilai suatu barang. Adapun bentuk ganti rugi nominal merupakan ganti rugi atas kerugian immateriil yang dialami oleh seseorang karena hal tersebut tidak menimbulkan kerugian yang nyata dialami oleh seseorang.

2.6 Kewenangan Peradilan Umum di Indonesia dan Kumulasi Gugatan dalam Hukum Acara Perdata

2.6.1 Peradilan Umum

Peradilan Umum merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya mengenai perkara pidana dan perdata. Sebagai bagian integral dari sistem peradilan di Indonesia, Peradilan Umum memiliki peran sentral dalam menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).⁶⁰ Landasan konstitusional Peradilan Umum diatur dalam Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009.

⁶⁰ Suhartoyo, dkk., (2026). *“Kemerdekaan Kekuasaan Kehakiman: Fondasi Negara Hukum Demokratis”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hlm. 45.

Kekuasaan kehakiman di lingkungan Peradilan Umum dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri sebagai pengadilan tingkat pertama dan Pengadilan Tinggi sebagai pengadilan tingkat banding. Puncak dari lingkungan peradilan ini adalah Mahkamah Agung sebagai pengadilan negara tertinggi yang melakukan pengawasan terhadap jalannya peradilan di semua lingkungan peradilan.

Kewenangan pengadilan, atau yang sering disebut sebagai kompetensi mengadili, secara garis besar dibagi menjadi dua kategori utama:

a. Kompetensi Absolut

Kompetensi absolut merujuk pada kewenangan pengadilan untuk memeriksa dan memutus jenis perkara tertentu yang secara tegas diberikan oleh undang-undang kepada lingkungan peradilan tertentu. Kewenangan absolut Peradilan Umum mencakup perkara pidana dan perdata yang tidak menjadi kewenangan peradilan khusus lainnya (seperti Peradilan Agama, Militer, atau Tata Usaha Negara). Dalam perkara pidana pengadilan berwenang Memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana umum dan pidana khusus. Termasuk penerapan prosedur dalam KUHAP Baru. Serta dalam perkara perdata berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa keperdataan, baik perdata umum (wanprestasi, PMH) maupun perdata khusus.

Meski dalam lingkungan peradilan umum, terdapat beberapa Pengadilan Khusus yang memiliki kewenangan absolut untuk menangani perkara tertentu secara spesifik, antara lain:⁶¹

1. Pengadilan Anak, yaitu untuk menangani perkara pidana yang pelakunya adalah anak.
2. Pengadilan Niaga, yaitu menangani perkara kepailitan, penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU), dan hak kekayaan intelektual (HKI).
3. Pengadilan HAM, yaitu menangani pelanggaran hak asasi manusia yang berat.
4. Pengadilan Tipikor, yaitu menangani tindak pidana korupsi.

⁶¹ Bambang Sugeng A.S., Sujayadi. (2011). *"Hukum Acara Perdata (Dokumen Litigasi Perkara Perdata)"*. Jakarta: Kencana. Hlm. 24.

5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yaitu menangani perselisihan hubungan industrial.

b. Kompetensi Relatif

Kompetensi relatif berkaitan dengan wilayah hukum atau daerah hukum suatu pengadilan. Dalam perkara pidana, kompetensi relatif ditentukan berdasarkan tempat terjadinya tindak pidana (*locus delicti*). Sedangkan dalam perkara perdata, kompetensi relatif umumnya mengikuti asas *Actor Sequitur Forum Rei*, di mana gugatan harus diajukan ke pengadilan yang wilayah hukumnya meliputi tempat tinggal tergugat. Namun, terdapat pengecualian dalam perkara perdata, seperti dalam sengketa mengenai benda tidak bergerak, di mana gugatan dapat diajukan di tempat benda tersebut berada (*Forum Rei Sitae*).

⁶²Penentuan kompetensi relatif sangat krusial untuk menjamin efektivitas proses persidangan dan aksesibilitas bagi para pihak yang bersengketa.

2.6.2 Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHI memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut menjadi kewenangan mutlak atau absolut dari PHI yang ada pada pengadilan negeri. Dengan demikian, pengajuan gugatan mengenai perselisihan hubungan industrial haruslah diajukan pada pengadilan hubungan industrial. Gugatan mengenai perselisihan hubungan industrial tidak bisa diajukan ke pengadilan negeri yang memeriksa perkara perdata umum atau apalagi diajukan ke pengadilan agama dan lain-lain.

PHI berdasarkan Pasal 56 UU PPHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja

⁶² Randang S., Ivan. (2016). Tinjauan Yuridis Tentang Peranan Identitas Domisili Dalam Menentukan Kompetensi Relatif Pengadilan. *Lex Privatum*, Vol.IV/No.1. hlm. 26

bersama. Contohnya adalah perselisihan mengenai upah yang tidak dibayar sesuai ketentuan minimum atau lembur yang tidak dibayarkan.

b. Ditingkat pertama mengenai PHK.

Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁶ Ini merupakan jenis perselisihan yang paling sering diajukan ke PHI.

c. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan ini terjadi hanya dalam satu perusahaan, yang timbul karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

2.6.3 Kumulasi Gugatan dalam Hukum Acara Perdata

Kumulasi gugatan atau biasa disebut penggabungan gugatan merupakan penggabungan dua tuntutan hukum dalam satu gugatan perdata. Penggabungan gugatan ini dapat terlihat dari dalil-dalil yang dikemukakan dalam posita namun tidak memiliki keselarasan dengan tuntutan yang dituangkan dalam petitum. Pada dasarnya posita yang merupakan dasar atau alasan diajukannya suatu gugatan harus memiliki keterkaitan dengan tuntutan yang diuraikan di dalam petitum.

Meskipun kumulasi gugatan merupakan praktik yang umum dalam hukum acara perdata, pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan peninggalan kolonial Belanda tidak dimuat secara eksplisit dalam satu pasal khusus yang mendefinisikannya secara komprehensif. Dasar hukum kumulasi gugatan tersebar dalam beberapa regulasi utama:

a. *Herzien Inlandsch Reglement* (HIR) dan *Rechtreglement voor de Buitengewesten* (RBg): Pasal 121 HIR (atau Pasal 145 RBg) secara implisit

mengakui adanya penggabungan gugatan melalui penyebutan "beberapa orang penggugat" atau "beberapa orang tergugat". Hal ini menjadi landasan bagi praktik kumulasi subjektif di pengadilan.

- b. *Reglement op de Rechtsvordering* (RV): Pasal 103 RV memberikan batasan mengenai apa yang tidak boleh digabungkan, yaitu tuntutan mengenai hak menguasai (*bezit*) dengan tuntutan mengenai hak milik (*eigendom*). Secara *a contrario*, pasal ini mengakui bahwa penggabungan tuntutan lainnya diperbolehkan selama tidak dilarang.
- c. Yurisprudensi Mahkamah Agung: Karena minimnya pengaturan dalam hukum positif (HIR/RBg), praktik kumulasi gugatan di Indonesia banyak didasarkan pada yurisprudensi dan doktrin hukum. Mahkamah Agung melalui berbagai putusannya telah menetapkan syarat-syarat dan batasan dalam melakukan kumulasi gugatan untuk menjamin kepastian hukum.

Yurisprudensi Mahkamah Agung menetapkan bahwa berdasarkan kaidah Putusan MA RI Nomor 1652 K/Sip/1975, kumulasi atau penggabungan beberapa gugatan wajib memiliki hubungan erat antara satu dengan lainnya, serta tidak boleh bertentangan dengan hukum acara yang berlaku.⁶³ Yang dimaksud bertentangan dengan hukum acara di sini adalah, ketika penyelesaian suatu perkara tunduk pada hukum acara yang berbeda. Meskipun pokok sengketa dalam dua gugatan atau lebih saling berkaitan, penggabungan tidak diperbolehkan jika masing-masing gugatan diatur oleh hukum acara yang berbeda. Hal ini ditegaskan dalam Putusan MA RI Nomor 677 K/Sip/1972. Demikian pula, Putusan MA RI Nomor 880 K/Sip/1973 menegaskan bahwa penggabungan gugatan harus didasarkan pada hubungan erat antar-gugatan, dengan tujuan menghindari putusan yang saling bertentangan apabila gugatan tersebut diperiksa dan diputus secara terpisah.

Secara umum, suatu kumulasi gugatan dianggap sah dan dapat diperiksa oleh hakim, terdapat beberapa persyaratan yuridis yang harus dipenuhi:

⁶³Adji Prakoso, "Syarat Wajib Penggabungan Gugatan Perdata". (2025). <https://marinews.mahkamahagung.go.id/putusan/yurisprudensi-ma-ri-syarat-penggabungan-gugatan-perdata-0t3>. Diakses pada 13 Feb 2026.

a. Adanya hubungan erat (koneksitas)

Tuntutan-tuntutan yang digabungkan harus memiliki hubungan yang sangat erat satu sama lain. Hubungan erat ini biasanya didasarkan pada fakta hukum yang sama atau dasar hukum yang saling berkaitan. Jika tuntutan-tuntutan tersebut berdiri sendiri tanpa kaitan yang jelas, maka hakim berwenang untuk memerintahkan agar gugatan tersebut dipisah atau menyatakan gugatan kabur (*obscur libel*).

b. Kompetensi absolut dan relative yang sama

Pengadilan yang memeriksa gugatan kumulasi harus memiliki kewenangan absolut dan relatif atas seluruh tuntutan yang diajukan. Sebagai contoh, tuntutan perdata umum tidak dapat digabungkan dengan tuntutan yang menjadi kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) atau Pengadilan Agama (kecuali dalam hal-hal tertentu yang diatur undang-undang).

c. Kesamaan prosedur acara

Tuntutan yang digabungkan harus tunduk pada prosedur acara yang sama. Tuntutan yang harus diperiksa dengan acara singkat (kort geding) tidak dapat digabungkan dengan tuntutan yang diperiksa dengan acara biasa. Demikian pula, perkara yang memerlukan pemeriksaan khusus (seperti sengketa perburuhan) tidak dapat digabungkan dengan perkara perdata umum.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penggabungan gugatan wajib memenuhi dua syarat utama yaitu, harus ada hubungan atau ikatan erat antar gugatan dan tidak boleh melibatkan hukum acara yang berbeda, misalnya satu gugatan tunduk pada hukum acara perdata umum, sementara gugatan lainnya tunduk pada mekanisme perdata khusus.

2.6.4 Jenis-Jenis Kumulasi Gugatan

Dalam doktrin hukum acara perdata, kumulasi gugatan dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu kumulasi subjektif dan kumulasi objektif.

a. Kumulasi Subjektif

Kumulasi subjektif terjadi apabila dalam satu surat gugatan terdapat lebih dari satu orang penggugat atau lebih dari satu orang tergugat. Penggabungan ini dapat terjadi dalam beberapa bentuk:

1. Beberapa Penggugat melawan satu Tergugat: Misalnya, beberapa orang ahli waris menggugat satu pihak yang menguasai harta warisan secara melawan hukum.
2. Satu Penggugat melawan beberapa Tergugat: Misalnya, seorang kreditur menggugat debitur utama beserta para penjaminnya (*borgtocht*).
3. Beberapa Penggugat melawan beberapa Tergugat: Penggabungan kelompok subjek hukum di kedua belah pihak.

Syarat utama kumulasi subjektif menurut yurisprudensi adalah adanya hubungan erat (*koneksitas*) antara para pihak tersebut atau adanya kepentingan hukum yang sama terhadap objek sengketa. Tanpa adanya hubungan hukum yang erat, penggabungan subjek dapat menyebabkan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

b. Kumulasi Objektif

Kumulasi objektif adalah penggabungan beberapa tuntutan hukum (*vordering*) dalam satu surat gugatan yang diajukan oleh penggugat terhadap tergugat yang sama. Contohnya, seorang penggugat mengajukan gugatan perceraian sekaligus menuntut pembagian harta bersama dan hak asuh anak. Penggabungan ini dimungkinkan karena subjek hukumnya identik, meskipun objek sengketaanya berbeda.

M. Yahya Harahap menyatakan bahwa kumulasi objektif diperbolehkan demi efisiensi, namun harus tetap memperhatikan batas-batas kewenangan pengadilan dan kesamaan prosedur acara. Penggabungan ini tidak boleh mencampurkan perkara yang memiliki prosedur pemeriksaan yang berbeda secara fundamental. Misalnya, tuntutan ganti rugi perdata biasa tidak dapat digabungkan dengan tuntutan pembatalan sertifikat tanah yang merupakan kewenangan absolut Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN).

c. Kumulasi Gugatan dalam Hukum Keluarga

Dalam praktik di Pengadilan Agama, kumulasi gugatan sering kali ditemukan dalam perkara perceraian. Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama sebagaimana telah diubah, gugatan perceraian dapat digabungkan dengan tuntutan mengenai:

1. Nafkah istri (nafkah madhiyah, iddah, dan mut'ah)
2. Hak asuh anak (hadhanah)
3. Nafkah anak
4. Pembagian harta bersama (harta gono-gini).

Kumulasi ini merupakan pengecualian yang diberikan oleh undang-undang untuk melindungi hak-hak perempuan dan anak pasca perceraian, sehingga mereka tidak perlu mengajukan gugatan terpisah yang memakan waktu dan biaya lebih besar. Hal ini sejalan dengan prinsip perlindungan hukum yang komprehensif dalam satu proses peradilan.

2.7 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan alur pemikiran yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam memperkuat subfokus yang melatarbelakangi penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif, diperlukan suatu landasan yang dapat membimbing penelitian agar lebih terarah. Oleh karena itu, kerangka pikir berperan dalam mengembangkan konteks serta konsep penelitian secara lebih mendalam, sehingga mampu memperjelas aspek penelitian, metodologi, serta penerapan teori yang digunakan. Penjelasan yang disusun dalam kerangka pikir menghubungkan teori dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

Tujuan dari kerangka pikir sendiri adalah untuk membentuk suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal.⁶⁴ Kerangka pikir bukanlah sekedar kumpulan informasi yang didapat dari berbagai sumber dan pemahaman, namun juga membutuhkan lebih dari sekedar data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian. Pemahaman yang terkandung dalam kerangka pikir ini akan menjadi dasar bagi pemahaman lain yang telah terbentuk sebelumnya, sehingga pada akhirnya kerangka pikir tersebut berfungsi sebagai landasan utama yang menopang berbagai pemikiran lainnya.

1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan, maka memahami konsep atau kerangka konseptual merupakan hal yang sangat krusial agar tidak terjadi

⁶⁴ Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, hlm. 92.

kesalahan tafsir. Dengan demikian untuk memberikan Gambaran yang jelas dalam suatu kerangka, akan dipaparkan definisi-definisi yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kompetensi absolut, atau yang sering disebut sebagai kewenangan mutlak (*atribusie van rechtsmacht*), adalah kewenangan badan peradilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan peradilan lain.⁶⁵ Ketidakterpenuhan kompetensi absolut dalam suatu gugatan akan mengakibatkan pengadilan harus menyatakan dirinya tidak berwenang secara *ex officio* (karena jabatannya), meskipun tidak ada eksepsi dari pihak tergugat.⁶⁶
- b. PMH merupakan tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.⁶⁷
- c. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁶⁸
- d. Sengketa hubungan industrial adalah sengketa yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha. Sengketa hubungan industrial dalam perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.

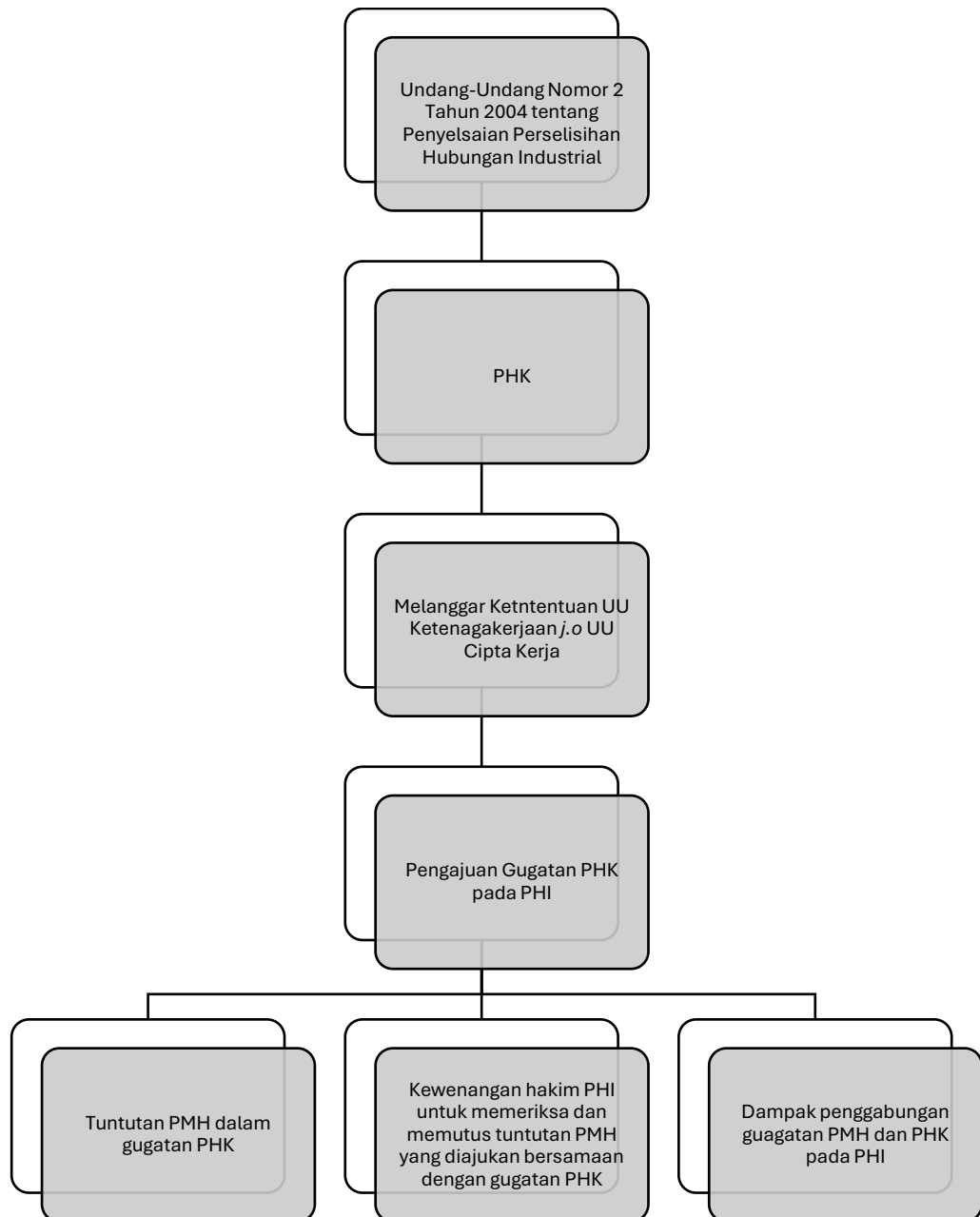
⁶⁵ A. Mukti Arto, (2015). *“Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama”*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 56.

⁶⁶ M. Yahya Harahap, (2017). *“Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan”*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 120

⁶⁷ Pasal 1365 Kitab Undanng-Undang Hukum Perdata.

⁶⁸ Pasal 1 Angka 37 UU Ketenagakerjaan.

2. Alur Pikir



Gambar 1. Alur Pikir

Keterangan

Berdasarkan skema di atas dapat dijelaskan bahwa Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan payung hukum mengenai pengaturan penyelesaian perselisihan dalam lingkup hubungan industrial. Undang-undang tersebut mengatur bahwa yang termasuk dalam perselisihan hubungan industrial meliputi, perselisihan hak, perselisihan kepengtingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Dan UU PPHI juga mengatur bahwa yang berwenang dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial tersebut adalah pengadilan hubungan industrial.

Dalam hal ini, salah satu perselisihan hubungan industrial adalah pemutusan hubungan kerja. Selain UU PPHI, PHK dan prosedurnya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. PHK yang tidak sesuai prosedur atau melanggar ketentuan perundang-undangan tersebut sering kali menjadi kekeliruan dalam mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja. PHK yang melanggar ketentuan undang-undang tersebut sering dianggap sama dengan PMH sehingga banyak terdapat gugatan PHK yang tuntutan menyatakan tindakan perusahaan tersebut merupakan PMH. Atas permasalahan hukum tersebut, penelitian ini akan mengkaji dan membahas mengenai tuntutan PMH dalam gugatan PHK pada PHI menurut hukum positif di Indonesia dan sejauh mana hakim PHI dapat memeriksa dan memutus tuntutan PMH yang diajukan secara bersamaan dalam gugatan PHK pada pengadilan hubungan industrial, serta menganalisis dampak dari penggabungan gugatan PHK yang memuat tuntutan PMH pada PHI.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian adalah aktivitas ilmiah yang melibatkan analisis konstruksi dengan pendekatan yang metodologis, sistematis, dan konsistensi. Metodologis berarti dilakukan sesuai dengan metode atau prosedur tertentu, sistematis menunjukkan bahwa penelitian didasarkan pada suatu sistem yang terstruktur, sementara konsistensi mengacu pada keselarasan tanpa adanya kontradiksi dalam kerangka yang digunakan.⁶⁹ Sehingga mendapatkan hasil berupa temuan ilmiah berupa produk atau proses atau analisis ilmiah maupun argumentasi baru.⁷⁰

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan, teori hukum, serta doktrin hukum dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Penelitian ini mengkaji mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif (kodifikasi, undang-undang atau kontrak) secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁷¹ Penelitian ini akan mengkaji permasalahan dan melakukan analisis dengan merujuk pada norma hukum, peraturan perundang-undangan dan literatur mengenai hukum acara perdata mengenai PMH dalam gugatan pemutusan hubungan kerja di lingkup pengadilan hubungan industrial.

⁶⁹ Soerjono Soekanto, (2012), *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali, hlm.54

⁷⁰ Sri Widiarty, Wiwik. (2024). *Metode Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Publika Global Media, hlm. 11

⁷¹ Abdulkadir Muhammad, (2004), *Hukum dan Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, hlm. 59

3.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan penulis untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Penelitian hukum deskriptif sendiri merupakan metode yang bersifat eksploratif dan bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai kondisi hukum yang berlaku di suatu wilayah dan periode tertentu.⁷² Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi yang jelas dan komprehensif mengenai tuntutan PMH dalam gugatan PHK pada PHI serta kewenangan hakim dalam memeriksa dan memutus perkara tersebut menurut hukum positif di Indonesia.

3.3 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah suatu proses dalam penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menerapkan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin-doktrin yang bersifat dogmatis. Pendekatan ini digunakan untuk menjawab berbagai permasalahan hukum yang berkaitan dengan perilaku dan kehidupan masyarakat, serta memberikan solusi atas isu hukum yang sedang dihadapi.⁷³ Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan melalui perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

3.4 Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Pada dasarnya sumber data adalah sesuatu yang sangat penting di dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian berarti subjek dari mana suatu data diperoleh.⁷⁴ Berkaitan dengan permasalahan dan pendekatan masalah yang digunakan, penelitian ini menggunakan sumber sekunder. Sumber data sekunder adalah data normatif yang mengutamakan sumber data dari peratubdata kran perundang-undangan. Umumnya data normatif tersebut berupa ketentuan-ketentuan yang menjadi tolak ukur terapan.

⁷² *Ibid*, hlm.50

⁷³ Peter Mahmud Marzuki, (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm.35

⁷⁴ Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit*, hlm. 60.

Adapun pengumpulan data dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier, sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer,

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, putusan hakim, kontrak, dokumen hukum dan konvensi.

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
- 5) Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018.
- 6) Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Bahan hukum sekunder yaitu sebagai pendukung dari bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku terkait hukum acara perdata, hukum ketenagakerjaan, perbuatan melawan hukum yang ditulis para ahli hukum, jurnal hukum, dan juga sumber lain yang mempunyai korelasi yang mendukung penelitian ini.⁷⁵

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan baik itu dari bahan hukum primer maupun dari bahan hukum sekunder, yang memiliki rupa yaitu kamus, ensiklopedia, leksikon, serta lain-lain sebagainya.⁷⁶

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian, yaitu untuk memperoleh gambaran terkait dengan hal-hal yang diteliti agar dapat ditarik kesimpulan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan

⁷⁵ Peter Mahmud, (2015). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta: Prenamedia Group, hlm. 135

⁷⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, (2013). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm.158.

cara studi pustaka (*library research*). Studi pustaka merupakan analisis terhadap informasi tertulis mengenai hukum yang diperoleh dari berbagai sumber dan telah dipublikasikan secara luas.⁷⁷ Teknik pengumpulan data pada studi pustaka ini dilakukan dengan cara mengkaji, memahami, menelaah, dan mencatat informasi yang berasal dari buku-buku hukum, khususnya hukum acara perdata, buku mengenai perbuatan melawan hukum, hukum ketenagakerjaan, karangan-karangan ilmiah, maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan dalam penulisan ini.

3.6 Metode Pengelolaan Data

Pengolahan data merupakan proses menyusun dan mengorganisir data yang telah dikumpulkan dalam penelitian agar dapat dianalisis dengan baik. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengolahan data melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data yaitu tahapan mengoreksi dan menentukan apakah data sudah sesuai dengan pokok bahasan dan apabila ada kekurangan atau kekeliruan maka data akan dilengkapi dan diperbaiki kembali. Penulis dalam penelitian ini memeriksa kembali bahan kepustakaan yang sudah didapatkan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, benar dan sesuai untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.⁷⁸

b. Rekonstruksi Data

Rekonstruksi data yaitu kegiatan menyusun ulang data yang diperoleh secara teratur, berurutan, dan logis sehingga mudah untuk dipahami dan diinterpretasikan.⁷⁹

c. Sistematika Data

Sistematika data yaitu tahapan menyusun dan menempatkan data-data yang diperoleh pada setiap pokok bahasan secara sistematis hingga memudahkan interpretasi data.⁸⁰

⁷⁷ Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit*, hlm.150.

⁷⁸ *Ibid*, hlm.126

⁷⁹ *Ibid*.

⁸⁰ *Ibid*.

3.7 Analisis Data

Pada penelitian ini, data akan dikumpulkan dan dianalisis secara kualitatif, yaitu menguraikan data secara teratur, runtut, logis, tidak bertumpukan, dan efektif untuk dapat memudahkan kegiatan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Data tersebut akan dikaitkan dengan norma hukum, kaidah hukum, serta doktrin yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Kemudian dari hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai jawaban atas permasalahan yang diteliti.⁸¹ Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan melakukan pengamatan pada bahan-bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini. Setelah itu data yang telah tersusun secara sistematis, akan dianalisis secara lebih mendalam dari berbagai aspek sesuai dengan lingkup penelitian untuk dapat menarik kesimpulan sebagai hasil penelitian ini. Analisis data dilakukan secara preskriptif untuk memberikan argumentasi atas penelitian yang dilakukan, sehingga dapat dapat memberikan preskripsi mengenai batas kompetensi absolut pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan memutus tuntutan perbuatan melawan hukum yang diajukan secara kumulatif dengan gugatan pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum positif di Indonesia.

⁸¹ *Ibid*, hlm. 127

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai batas kompetensi absolut PHI terhadap tuntutan PMH dalam gugatan PHK, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedudukan tuntutan PMH dalam gugatan PHK menurut hukum positif Indonesia telah mengalami transformasi signifikan ke arah yang lebih progresif. Secara normatif, Pasal 56 UU PPHI membatasi kompetensi absolut PHI hanya pada empat jenis perselisihan: hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja. Namun, dalam praktiknya, tindakan pengusaha dalam proses PHK seringkali mengandung unsur PMH sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata, seperti intimidasi, pencemaran nama baik, atau pengabaian prosedur hukum yang merendahkan martabat pekerja.

Sebelum tahun 2018, terdapat dualisme yurisprudensi di mana banyak gugatan PHK yang disertai dalil PMH dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) karena dianggap mencampuradukkan kompetensi absolut PHI dengan PN. Namun, pasca diterbitkannya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018, kedudukan tuntutan PMH dalam gugatan PHK diakui legalitasnya sepanjang PMH tersebut timbul dari hubungan kerja. Hal ini menegaskan bahwa PMH bukan lagi sekadar argumentasi tambahan, melainkan dapat menjadi dasar tuntutan yang diperiksa oleh PHI untuk memberikan perlindungan hukum yang utuh bagi pekerja.

2. Batas kompetensi absolut PHI dalam memeriksa dan memutus tuntutan PMH yang diajukan secara kumulatif bersama gugatan PHK ditentukan oleh adanya

hubungan kausalitas yang erat dengan hubungan kerja (employment-related). Berdasarkan SEMA No. 3 Tahun 2018, PHI memiliki kewenangan untuk mengadili tuntutan PMH asalkan perbuatan tersebut merupakan bagian tak terpisahkan dari proses perselisihan hubungan industrial yang sedang diperiksa. Batasan ini berfungsi sebagai filter yuridis agar PHI tidak melampaui kewenangannya (*ultra vires*) ke ranah perdata umum murni yang tidak relevan dengan ketenagakerjaan. Analisis terhadap Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb menunjukkan bahwa hakim dapat mengabulkan tuntutan PMH sebatas pada proses PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang. Dengan demikian, batas kompetensi absolut PHI dalam hal kumulasi gugatan ini tidak lagi bersifat kaku secara tekstual pada Pasal 56 UU PPHI, melainkan bersifat fungsional-kontekstual yang berorientasi pada penyelesaian sengketa secara tuntas dalam satu atap (*one-roof system*).

3. Penggabungan tuntutan PMH dalam gugatan PHK di Pengadilan Hubungan Industri (PHI) memberikan dampak positif terhadap efisiensi peradilan dan perlindungan hak konstitusional pekerja. Penggabungan ini secara langsung mewujudkan asas peradilan yang cepat, sederhana, dan biaya ringan karena pekerja tidak perlu lagi mengajukan dua gugatan terpisah di dua pengadilan yang berbeda (PHI dan PN) untuk satu peristiwa hukum yang sama. Hal ini meminimalisir risiko terjadinya putusan yang saling bertentangan (*contradictio in terminis*) dan mengurangi beban administrasi peradilan. Secara substantif, implikasi ini memperluas akses keadilan (*access to justice*) bagi pekerja untuk menuntut ganti rugi yang lebih komprehensif, tidak hanya terbatas pada hak normatif (pesangon), tetapi juga mencakup kerugian materiil akibat tindakan sewenang-wenang pengusaha. Transformasi yurisprudensi ini memperkuat kedudukan PHI sebagai pengadilan khusus yang responsif terhadap dinamika perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

5.2 Saran

Sehubungan dengan kesimpulan di atas, penulis merumuskan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait:

1. Diharapkan Mahkamah Agung dapat meningkatkan status hukum SEMA Nomor 3 Tahun 2018 menjadi Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) atau mendorong kodifikasi ketentuan tersebut ke dalam revisi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di masa depan. Hal ini penting untuk memberikan kepastian hukum yang lebih tinggi dan mengikat secara eksternal, mengingat SEMA secara hierarki hanya bersifat instruksi internal bagi hakim. Selain itu, Mahkamah Agung perlu memberikan pedoman yang lebih rinci mengenai parameter “timbul dari hubungan kerja” agar tidak terjadi disparitas penafsiran di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada berbagai wilayah di Indonesia, sehingga spesialisasi PHI tetap terjaga tanpa mengabaikan keadilan bagi pekerja.
2. Diharapkan kepada para hakim di lingkungan PHI untuk lebih progresif dan berani dalam menerapkan SEMA No. 3 Tahun 2018 dengan tetap mengedepankan ketelitian dalam menilai relevansi dalil PMH yang diajukan. Hakim harus mampu membedakan secara jeli antara PMH yang benar-benar inheren dengan proses PHK dan PMH murni yang seharusnya menjadi ranah Pengadilan Negeri. Dalam menyusun pertimbangan hukum, hakim perlu memberikan analisis yang mendalam mengenai hubungan kausalitas antara tindakan melawan hukum pengusaha dengan kerugian yang dialami pekerja, agar putusan yang dihasilkan memiliki kualitas argumentasi yang kuat dan mampu bertahan di tingkat kasasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agustina, Rosa. 2003. *Perbuatan Melawan Hukum*. Jakarta: Pasca Sarjana FH UI.
- Anderson, M. 2019. *Kesadaran Hukum dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Penerbitan Hukum.
- Arto, A. Mukti. 2015. *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Asshiddiqie, Jimly. 2005. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta: Konstitusi Press.
- Badrulzaman, Mariam Darus. 2006. *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*. Bandung: Alumni.
- Dewata, Mukti Fajar N & Ahmad, Yulianto (2013). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Harahap, M. Yahya. 2017. *Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Revised Edition)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

- Manan, Bagir. 2023. *Sistem Peradilan di Indonesia: Teori dan Praktik*. Bandung: Alumni.
- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2015. *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Nasution, Bahder. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Oktaviana, Selvia dan Torkis Lumbantobing. 2026. *Hukum Perancangan Kontrak (Teori, Praktik dan Perkembangan di Era Digital)*. Padang: CV Dunia Penerbitan Buku.
- Pangaribuan, Juanda. 2017. *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta: MISI.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siahaan, Maruarar. 2024. *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. 2012. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali.
- Soepomo, Iman. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.

- Suhartoyo. 2026. *Kemerdekaan Kekuasaan Kehakiman: Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal

- Badri, S., Handayani, P., & Rizki, T. A. 2024. "Ganti rugi terhadap perbuatan melawan hukum dan wanprestasi dalam sistem hukum perdata". *Jurnal Juris Spectrum*, Vol. 1, No. 2
- Bryllian Abraham Titihalawa; Barzah Latupono; dan Dezonda Rosiana Pattipawae. 2023. "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial." *Pattimura Law Study Review*, Vol. 1 No. 1.
- E. Simanjuntak. 2019. "Restatement Tentang Yuridiksi Peradilan Mengadili PMH Pemerintah." *Jurnal Peratun*, Vol. 2 No. 2.
- Elzar, T. (2025). Perlindungan Hak Normatif Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja. *LexS: Jurnal Hukum*, 1(1).
- Febriansyah, Raafid, dkk. 2024. "Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Sebagai Perikatan Yang Lahir Karena Undang-Undang: Implikasi Terhadap Penentuan Ganti Rugi". *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 4
- Halimi, MZ. 2024. "Kewenangan Mengadili Lembaga Peradilan di Indonesia". *Jurnal Mawaddah*, Vol. 8, No. 1.
- Halipah, G., D. F. Purnama, B. T. Pratama, B. Suryadi, dan F. Hidayat. 2023. "Tinjauan Yuridis Konsep PMH dalam Konteks Hukum Perdata." *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, Vol. 16 No. 1.

- Hamdi Pune, Elsa Rina Maya, Erwin Ubwarin. 2021. “Kebebasan Hakim Dalam Penjatuhan Pidana Korupsi Dikaitkan Dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018,” *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 7
- Hendra Carur Putra. 2023. Kedudukan SEMA dalam Sistem Hierarki Perundang-Undangan. *Jurnal Elqonun*, 1(2).
- Holli. Yunus. & Winarto. (2024). ”Kedudukan Yurisprudensi sebagai Sumber Hukum di Indonesia Terhadap Penganut Sistem Civil Law”, *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*. 3 (9), pp. 3718-3726. Doi: 10.59141/comserva.v3i09.1140
- Indah Sari. 2020. “PMH (PMH) Dalam Hukum Pidana dan Hukum Perdata.” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 11 No. 1.
- I. Yasar. 2018. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan PHKoleh Pengusaha Secara Sepihak.” *Arena Hukum*, Vol. 11 No. 1.
- Mohammad Kamil Ardiansyah. 2020. “Pembaruan Hukum Oleh Mahkamah Agung Dalam Mengisi Kekosongan Hukum Acara Perdata Di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2
- Nurchahyo, Ngabidin. 2021. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia.” *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12 No. 1.
- Putri Nur Annisa & Fitika Andraini. (2023). Perlindungan Hukum Kerugian Franchisee Akibat Perbuatan Melawan Hukum Dalam Perjanjian Waralaba Hanashobu Japanese Noodle Bar. *UNES Law Review Journal*. 6(1).
- Rai Mantili. (2019). Ganti Kerugian Immateriil Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Dalam Praktik: Perbandingan Indonesia dan Belanda. *Jurnal Ilmiah Hukum De Jure*. 4(2).DOI: <https://doi.org/10.35706/dejure.v4i2.6460>.
- Randang S., Ivan. (2016). Tinjauan Yuridis Tentang Peranan Identitas Domisili Dalam Menentukan Kompetensi Relatif Pengadilan. *Lex Privatum*, Vol.IV/No.1.

Rizka Anindya Manjayani & Sardjana Orba Manullang. (2022). Ganti Rugi Terhadap Melawan Hukum Sebagai Akibat Penghinaan Melalui Aplikasi. *Jurnal Begawan Abioso*. 13 (2). DOI: <https://doi.org/10.37893/abioso.v13i2.117>

Susilo, E. 2025. "Pergeseran Kompetensi Absolut Dari Peradilan Umum Ke Peradilan Tata Usaha Negara: Gugatan Perbuatan Melawan Hukum Oleh Penguasa". *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 10, No. 1.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil.

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004.

D. Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Negeri Jambi Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb.

E. Situs Web

Adji Prakoso. 2025. "Syarat Wajib Penggabungan Gugatan Perdata." Mahkamah Agung RI. Diakses 13 Februari 2026.

Pengadilan Agama Jakarta Selatan Kelas IA. (n.d). (2018). "*Yurisprudensi*". <https://www.pa-jakartaselatan.go.id/yurisprudensi> (diakses pada 30 Maret 2026).

Shidarta. (2026). "*Yurisprudensi sebagai Sumber Hukum*". Binus University Business Law. <https://business-law.binus.ac.id/2026/04/03/yurisprudensi-sebagai-sumber-hukum/> (diakses pada 1 April 2026).

Sudarsono. 2020. "Modifikasi Hukum Oleh MA". Hukumonline.com, 18 September. <https://www.hukumonline.com/berita/a/modifikasi-hukum-oleh-mahkamah-agung-melalui-perma-dan-sema-lt5f646a9ec71fe/> (Diakses: 30 Maret 2026).

Tim Hukumonline. (2023). "Pengertian *Yurisprudensi*, Fungsi, dan Contohnya", 25 Oktober. Tersedia di: <https://www.hukumonline.com/berita/a/arti-yurisprudensi-dan-unsurpenetapannya-lt6232951353565/> (diakses pada 1 April 2026).

Willa Wahyuni. (2022, Juni 22). Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum. HukumOnline.com. Dikutip dari: <https://www.hukumonline.com/berita/a/tuntutan-ganti-rugi-dalam-perbuatan-melawan-hukum-lt62b2c95064cfa/> diakses pada 4 April 2026