
KEPASTIAN HUKUM PEKERJA DALAM GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL JAKARTA PUSAT**Aditya¹, Fitriah Mardhatilla², Salwa³, Wulandari⁴, Desi Hafizah⁵**^{1,2,3,4,5}Universitas Bengkuluadittbkl@gmail.com¹, ftrahmrtdtylla@gmail.com², csalwa53@gmail.com³,ftrahmrtdtylla@gmail.com⁴, csalwa53@gmail.com⁵

ABSTRACT; *This study evaluates the effectiveness of termination of employment dispute resolution at the Industrial Relations Court within the Central Jakarta District Court and maps the legal certainty obtained by workers following recent labor law reforms. Employing a normative-empirical method with statutory, conceptual, and case approaches, the research purposively analyzed 200 termination rulings from 2022–2023 and aggregate data from the Supreme Court’s Case Tracking System (SIPP). Findings reveal that the median case duration exceeded 80 working days, judgment execution succeeded in only 42% of applications, and compensation disparities for comparable cases ranged from 0.5 to 1.75 times the basic formula. Ambiguities in Government Regulation No. 35/2021 and the absence of uniform judicial guidelines caused inconsistent rulings, most notably regarding efficiency-based termination. Constitutional Court Decision No. 94/PUU-XXI/2023 clarified the statute of limitations, yet its technical implementation remains uneven. Drawing on Hans Kelsen’s legal certainty theory and Soerjono Soekanto’s legal effectiveness framework, the analysis demonstrates that substantive legal factors (multit interpretable norms) and structural factors (case overload, limited facilities) are the primary inhibitors. The study recommends a Supreme Court regulation detailing compensation calculation especially for efficiency cases, an integrated execution task force with an escrow account mechanism, acceleration of e-litigation in industrial courts, and expansion of structural legal aid. These measures would strengthen substantive legal certainty for workers.*

Keywords: *Termination Of Employment, Industrial Relations Court, Legal Certainty, Lawsuit Effectiveness, Worker Protection.*

ABSTRAK; *Kajian ini mengukur efektivitas penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat dan memetakan kepastian hukum yang diperoleh pekerja pasca perubahan regulasi ketenagakerjaan. Menggunakan metode normatif-empiris dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus, penelitian menganalisis 200 putusan PHK periode 2022-2023 secara purposif serta data agregat Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP). Hasil menunjukkan median durasi penyelesaian perkara melampaui 80 hari kerja, eksekusi putusan hanya berhasil pada 42%*

permohonan, dan disparitas nilai kompensasi untuk perkara serupa mencapai rentang 0,5-1,75 kali formula dasar. Ambiguitas PP No. 35/2021 dan lemahnya pedoman yudisial menyebabkan ketidakkonsistenan putusan, terutama pada klausa PHK efisiensi. Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 memperjelas daluarsa gugatan, namun implementasi teknis masih belum seragam. Kerangka teori kepastian hukum Hans Kelsen dan efektivitas hukum Soerjono Soekanto digunakan untuk mengurai bahwa faktor substansi hukum (norma multitafsir) dan faktor struktur (beban perkara, sarana terbatas) menjadi penghambat utama. Kajian merekomendasikan penyusunan PERMA tentang pedoman perhitungan kompensasi PHK yang merinci kasus efisiensi, pembentukan gugus tugas eksekusi terpadu dengan escrow account, percepatan e-litigasi PHI, serta perluasan bantuan hukum struktural. Dengan perbaikan ini, kepastian hukum substantif bagi pekerja dapat ditingkatkan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial, Kepastian Hukum, Efektivitas Gugatan, Perlindungan Pekerja.

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa hukum yang langsung mengancam penghidupan, martabat, dan stabilitas sosial pekerja. Hukum ketenagakerjaan Indonesia telah merancang arsitektur perlindungan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan turunannya terutama Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mendirikan forum khusus bernama Pengadilan Hubungan Industrial. Meski demikian, pertanyaan tentang sejauh mana kepastian hukum sungguh-sungguh diterima pekerja tetap mengemuka.

PHI Jakarta Pusat menanggung beban terberat sebagai pusat bisnis nasional. Penelusuran SIPP Mahkamah Agung menunjukkan bahwa sepanjang 2022-2023, PHI Jakarta Pusat menerima rerata 1.250 perkara PHK per tahun, dengan peningkatan 12% pada 2024 setelah berlakunya penuh aturan turunan UU Cipta Kerja. Data ini menandakan tingginya gesekan industrial sekaligus tekanan institusional yang berat.

Studi-studi sebelumnya mengindikasikan adanya persoalan serius. Hananto (2024) melalui kajian Putusan No. 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST menyoroti bagaimana PHK sepihak dapat berlarut-larut dan memaksa pekerja menerima penyelesaian yang tidak sebanding. Rizki & Prasetyo (2024) menemukan bahwa modifikasi formula pesangon oleh PP 35/2021 telah menimbulkan ketidakpastian baru, terutama bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian Hidayat (2023) mengonfirmasi bahwa jalur bipartit

dan mediasi yang dirancang sebagai filter justru kerap menjadi tembok prosedural yang memperpanjang durasi sengketa. Wahyudi (2022) menunjukkan bahwa di PHI Surabaya pun terjadi penurunan kecepatan penyelesaian perkara pasca perubahan regulasi, menandakan masalah ini bersifat sistemik. Meskipun demikian, belum ada kajian yang secara spesifik mengukur dimensi waktu, disparitas kompensasi, dan tingkat keberhasilan eksekusi di PHI Jakarta Pusat secara simultan dalam kerangka teori kepastian hukum dan efektivitas hukum.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi celah tersebut dengan dua pertanyaan: (1) sejauh mana efektivitas PHI Jakarta Pusat dalam dimensi kecepatan, keadilan substantif, dan akses biaya?; dan (2) bagaimana wujud kepastian hukum yang dipegang pekerja setelah menempuh gugatan, terutama dalam pemenuhan hak normatif, eksekusi, dan pengaruh regulasi mutakhir? Dengan mengkombinasikan data empiris dari 200 putusan dan kerangka teori Hans Kelsen (prediktabilitas, konsistensi, daya paksa) serta Soerjono Soekanto (faktor substansi, struktur, budaya, sarana, dan masyarakat hukum), penelitian ini diharapkan menghasilkan pemetaan yang lebih tajam dan rekomendasi yang lebih operasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-empiris. Dimensi normatif dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer (UUD 1945, UU No. 13/2003, UU No. 2/2004, UU No. 6/2023, PP No. 35/2021, Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023) dan bahan sekunder berupa buku teks, jurnal ilmiah, serta doktrin. Dimensi empiris dibangun melalui analisis putusan dan statistik perkara untuk mengukur efektivitas dan kepastian hukum.

Populasi putusan adalah seluruh perkara PHK yang diputus PHI Jakarta Pusat dan terunggah di Direktori Putusan Mahkamah Agung. Dengan teknik purposive sampling, dipilih 200 putusan yang memenuhi kriteria: (1) diputus antara 1 Januari 2022 hingga 31 Desember 2023; (2) termasuk kategori perselisihan PHK; (3) amar putusan mencantumkan secara jelas besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penggantian hak. Putusan-putusan tersebut dikodefikasi berdasarkan variabel: alasan PHK (efisiensi, pelanggaran, kesepakatan, dll), nilai tuntutan, nilai dikabulkan, dan rasio dikabulkan terhadap formula dasar PP 35/2021. Analisis disparitas dilakukan dengan menghitung rentang dan median rasio pada masing-masing kategori alasan PHK.

Data agregat durasi perkara dan tingkat eksekusi diperoleh dari SIPP Mahkamah Agung per Desember 2024. Median durasi dihitung dari keseluruhan perkara PHK yang tuntas pada

2022-2024 (n = 2.780). Informasi tentang permohonan eksekusi dan statusnya direkap dari laporan tahunan PHI Jakarta Pusat dan wawancara informal dengan panitera.

Analisis data dilakukan secara kualitatif-preskriptif dengan mendasarkan pada kerangka teori. Teori kepastian hukum Kelsen digunakan untuk menilai prediktabilitas (sejauh mana putusan dapat diperkirakan), konsistensi (keseragaman penerapan norma), dan daya paksa (kemampuan putusan untuk direalisasikan). Teori efektivitas hukum Soekanto dipakai untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PHI: substansi (kejelasan norma), struktur (kelembagaan dan aparat), budaya (nilai dan sikap para pihak), sarana (fasilitas fisik dan teknologi), dan masyarakat (kesadaran hukum perusahaan). Dengan triangulasi antara data putusan, statistik, dan kerangka teori, penelitian ini mampu menjelaskan secara lebih mendalam akar persoalan dan arah solusi..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rancang Bangun Normatif Penyelesaian Sengketa PHK

Sistem penyelesaian sengketa PHK bertumpu pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan perlakuan adil. UU PPHI mengatur alur wajib: bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, baru persidangan di PHI. Khusus PHK, Pasal 1 angka 4 UU PPHI mendefinisikannya sebagai perbedaan pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja. Norma ini bertujuan menciptakan mekanisme yang terukur, tetapi, seperti dicatat Hidayat (2023) dan Wahyudi (2022), birokrasi prosedural justru kerap memperlambat akses pekerja pada keadilan.

Substansi hak akibat PHK diatur dalam Pasal 156–172 UU Ketenagakerjaan yang dimodifikasi UU Cipta Kerja dan PP 35/2021. Perubahan ini menyederhanakan komponen pesangon, tetapi menciptakan ketidakpastian baru, terutama tentang status uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang tidak diperpanjang dan integrasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Rizki & Prasetyo (2024) serta Pratama (2022) mengkritik bahwa penggabungan JKP dengan pesangon menimbulkan perbedaan tafsir: apakah JKP menjadi pengurang atau tambahan. Ambiguitas inilah yang kelak kami temukan sebagai sumber utama disparitas putusan.

Dari sisi prosedural, Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 menjadi tonggak penting. MK menegaskan tenggat waktu satu tahun sebagaimana Pasal 82 UU PPHI harus dimaknai secara konstitusional tidak semata-mata dari tanggal PHK faktual, melainkan memperhitungkan saat pekerja memiliki pengetahuan dan akses yang cukup untuk menggugat. Putusan ini

memperkuat akses keadilan (Kelsenian) dan mengurangi potensi pengingkaran hak substantif akibat formalitas.

2. Efektivitas PHI Jakarta Pusat: Dimensi Kecepatan Proses

Hukum acara mengamankan PHI menjatuhkan putusan paling lambat 50 hari kerja, tetapi median durasi penyelesaian perkara PHK di PHI Jakarta Pusat selama 2022–2024 mencapai 82 hari kerja, dan untuk perkara yang melibatkan saksi ahli atau dokumen perusahaan yang tersendat, durasi bisa melampaui 100 hari; berdasarkan data SIPP, hanya 38% perkara yang tuntas dalam 60 hari kerja, 45% dalam 61–100 hari, dan sisanya di atas 100 hari. Dalam kerangka efektivitas hukum Soekanto, faktor struktur menjadi kontributor utama karena jumlah majelis hakim (5 majelis) tidak sebanding dengan beban 1.350 - 1.550 perkara per tahun yang memaksa satu majelis menangani 30–35 perkara per bulan, jauh di atas batas ideal 20 perkara, sementara kekurangan hakim ad hoc turut menunda pembentukan majelis. Dari sisi sarana, e-litigasi belum diterapkan penuh hingga 2024 sehingga pemanggilan masih manual, dokumen kerap terlambat, dan hanya ada empat ruang sidang untuk seluruh beban perkara yang sangat tinggi. Adapun faktor budaya tampak dari rendahnya kesadaran perusahaan untuk hadir tepat waktu, yang menyebabkan sekitar 30% sidang pertama ditunda karena pihak pengusaha tidak hadir tanpa alasan sah, sehingga keseluruhan proses molor. Dampak keterlambatan ini sangat asimetris: tekanan ekonomi selama menunggu mendorong 47% pekerja penggugat memilih perdamaian dengan nilai rata-rata hanya 40% dari tuntutan awal, sebuah fenomena “kemenangan prosedural” yang justru mengikis hak substantif dan memperlihatkan bahwa pelanggaran terhadap batas waktu undang-undang tidak sekadar inefisiensi administratif, melainkan lubang ketidakadilan yang ditolerir oleh sistem.

3. Efektivitas PHI PN Jakarta Pusat: Dimensi Keadilan Substantif

Analisis terhadap 200 putusan PHK 2022-2023 mengungkap disparitas yang memprihatinkan. Untuk perkara dengan alasan PHK efisiensi (n=52), rasio kompensasi terhadap formula dasar PP 35/2021 berkisar antara 0,5 hingga 1,75, dengan median 1,2. Sementara untuk alasan pelanggaran (n=38), rentangnya 0,8-1,5. Artinya, dalam situasi fakta yang hampir identik, seorang pekerja dapat menerima setengahnya, sedang pekerja lain mendapatkan hampir dua kali lipat. Tidak adanya korelasi kuat antara alasan dengan rasio menunjukkan bahwa variasi ini lebih dipengaruhi oleh tafsir majelis hakim daripada perbedaan fakta hukum yang substansial.

Ketika dikaitkan dengan teori Kelsen, kondisi ini menunjukkan kegagalan konsistensi dan prediktabilitas. Norma yang seharusnya memberikan pegangan berubah menjadi arena tarik ulur interpretasi. Ambiguitas PP 35/2021 khususnya mengenai kriteria “efisiensi” dan perlakuan JKP menjadi penyebab dominan. Dalam 60% putusan yang memuat pertimbangan JKP, terdapat perbedaan perlakuan: 35% mengurangi JKP dari total pesangon, 25% menyatakannya sebagai tambahan, dan sisanya tidak memperhitungkan. Ketiadaan pedoman yudisial membuat hakim meraba-raba, dan dampaknya langsung menghantam pekerja.

Faktor substansi hukum dari kerangka Soekanto sangat menonjol: norma materil yang multitafsir menjadi akar masalah. Tanpa PERMA atau Surat Edaran MA yang mengunci interpretasi, disparitas akan terus terjadi. Hal ini sejalan dengan temuan Sari & Nugroho (2023) yang mengamati disparitas serupa di PHI Bandung dan Semarang. Di sisi lain, faktor budaya hukum juga turut bermain: hakim yang berlatar belakang serikat pekerja cenderung lebih protektif, sementara hakim yang berlatar belakang pengusaha cenderung lebih restriktif. Ketika komposisi majelis berbeda-beda tanpa guidance yang kuat, hasil pun ikut terombang-ambing.

4. Efektivitas PHI PN Jakarta Pusat: Dimensi Aksesibilitas dan Biaya

UU PPHI membebaskan biaya perkara untuk gugatan yang nilai tuntutan di bawah Rp150 juta. Namun, beban di luar biaya perkara seperti transportasi, akomodasi, honor saksi, dan biaya hidup selama proses seringkali melampaui kemampuan pekerja, terutama pekerja harian lepas yang kehilangan pendapatan sejak PHK. Meskipun Pos Bantuan Hukum (Posbakum) dan serikat pekerja menyediakan pendampingan tanpa biaya, kapasitasnya sangat terbatas sehingga antrean permohonan bantuan hukum dapat memakan waktu berbulan-bulan (Husni, 2016). Kondisi ini memperberat posisi tawar pekerja, yang dalam banyak kasus terpaksa menerima tawaran damai jauh di bawah hak normatifnya. Lestari (2023) mencatat bahwa tekanan ekonomi akibat proses litigasi yang lambat mendorong pekerja mengakhiri sengketa secara dini dengan kompensasi minimal.

Mengikuti kerangka Soekanto, terhambatnya akses tersebut terutama disebabkan oleh faktor sarana (minimnya alokasi dana dan infrastruktur bantuan hukum struktural) dan faktor budaya hukum masyarakat (rendahnya literasi pekerja tentang hak prosedural maupun substansial). Ketimpangan yang tampak jelas antara akses formal yang dijamin undang-undang dan akses riil yang dapat dijangkau pekerja ini menegaskan bahwa bebas biaya perkara belum otomatis menciptakan kesetaraan dalam beracara di PHI.

5. Kepastian Hukum bagi Pekerja: Analisis Substantif

Kepastian hukum versi Kelsen mensyaratkan norma yang jelas (jelas), putusan yang dapat diprediksi (prediktabilitas), konsistensi penerapan, dan kemampuan putusan untuk dilaksanakan (daya paksa). Pada tataran normatif, Putusan MK 94/PUU-XXI/2023 telah memperjelas aspek prosedural, sehingga pada daluarsa gugatan, prediktabilitas meningkat. Namun, pada dimensi materil, ketiadaan pedoman tunggal membuat pekerja tetap tidak dapat memperkirakan berapa kompensasi yang akan diterima.

Yang terpenting, daya paksa putusan sangat lemah. Penelusuran permohonan eksekusi di PHI Jakarta Pusat 2022-2023 menunjukkan hanya 42% putusan yang berhasil direalisasikan melalui sita aset. Selebihnya gagal karena: (a) perusahaan telah mengosongkan aset (35% kasus gagal); (b) perubahan badan hukum yang menyulitkan identifikasi entitas penanggung jawab (25%); (c) resistensi fisik di lapangan (20%); dan (d) kendala administratif lainnya (20%). Dalam perspektif Kelsen, lemahnya enforceability ini adalah cacat fundamental yang menjadikan putusan sekadar kertas, menghilangkan dimensi “paksa” dari norma hukum. Secara Soekanto, faktor struktur (ketiadaan mekanisme eksekusi yang cepat dan terintegrasi) dan budaya (sikap pengusaha yang mengabaikan putusan) menjadi kontributor utama.

Fenomena “menang di atas kertas” ini mendelegitimasi PHI dan memaksa sebagian pekerja mengambil jalan non-litigasi yang berisiko. Tanpa reformasi eksekusi, kepercayaan pada sistem peradilan akan terus tererosi.

6. Problematika Eksekusi Putusan PHI dan Implikasinya terhadap Kepastian Hukum

UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 mengusung logika fleksibilitas pasar kerja. Penyederhanaan alasan PHK dan pengaturan PKWT yang lebih longgar memang menciptakan efisiensi, tetapi juga memindahkan risiko kepada pekerja. Masalahnya, perubahan ini tidak disertai harmonisasi tafsir di pengadilan. Akibatnya, terjadi jurang antara maksud pembentuk undang-undang dan implementasi di meja hijau.

Penelitian ini menemukan bahwa 65% putusan yang menyinggung “PHK efisiensi” pada perusahaan yang nyatanya masih beroperasi normal diberikan pesangon di bawah 1,0 kali formula. Ini mengindikasikan bahwa batasan yuridis antara efisiensi dan alasan lainnya sangat cair. Putusan MK 94/PUU-XXI/2023 mungkin telah memperjelas prosedur, tetapi tanpa panduan materil yang seragam, ketidakpastian tetap terpelihara. Oleh karena itu, Mahkamah Agung perlu segera menyusun Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) yang tidak hanya

merujuk asas perlindungan (*beschermingsbeginsel*), tetapi juga memberikan contoh konkret perhitungan dan kriteria setiap alasan PHK. Upaya ini akan membuat norma operatif yang jelas (*concrete norm*) sebagaimana diidealkan Kelsen.

7. Implikasi Regulasi Terkini terhadap Kepastian Hukum Pekerja di PHI

Berdasarkan temuan, langkah-langkah perbaikan harus bersifat spesifik dan tertarget. Pertama, Mahkamah Agung perlu segera menyusun Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) tentang pedoman perhitungan pesangon dan kompensasi PHK yang merinci contoh kasus PHK efisiensi dengan indikator jelas seperti penurunan omzet 30% dalam dua tahun terakhir atau penghentian lini produk utama menyeragamkan perlakuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai tambahan terpisah, bukan pengurang pesangon, dan menetapkan rentang rasio kompensasi yang wajar untuk masing-masing alasan PHK guna menekan disparitas. Kedua, pembentukan gugus tugas eksekusi terpadu yang melibatkan pengadilan, kejaksaan, Kementerian Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan, dan kepolisian harus segera diwujudkan agar penyitaan dan pemblokiran aset dapat dilakukan dalam 14 hari kerja sejak permohonan eksekusi, disertai penerapan sistem escrow account yang mewajibkan perusahaan yang digugat khususnya yang tak memiliki aset tetap memadai menempatkan dana sebesar nilai maksimal tuntutan ke rekening pengadilan sebagai jaminan pelaksanaan putusan. Ketiga, modernisasi manajemen perkara melalui percepatan dan integrasi penuh e-litigasi PHI dengan modul pemanggilan elektronik otomatis, unggah bukti digital, dan persidangan daring wajib diterapkan agar 80% perkara bisa tuntas dalam 60 hari kerja pada 2026. Keempat, kapasitas institusional diperkuat dengan penambahan proporsional hakim ad hoc dan hakim karir disertai pelatihan intensif tentang tafsir progresif asas perlindungan serta teknik analisis kompensasi berbasis yurisprudensi. Kelima, perluasan bantuan hukum struktural melalui alokasi dana negara yang memadai dan kerja sama dengan organisasi bantuan hukum wajib memangkas antrean Posbakum serta menyediakan pendampingan sejak tahap bipartit, dilengkapi program edukasi hak pekerja pasca PHK. Terakhir, forum konsultasi tetap antara pemerintah, akademisi, hakim PHI, dan serikat pekerja/buruh perlu dibentuk untuk mengevaluasi PP 35/2021 secara berkala setiap dua tahun guna menutup celah pasal-pasal yang masih multitafsir. Seluruh rekomendasi ini berorientasi langsung pada akar masalah yang teridentifikasi, yaitu ambiguitas norma materil, lemahnya daya paksa putusan, dan keterbatasan akses terhadap keadilan, sehingga diharapkan mampu mengembalikan PHI sebagai benteng terakhir kepastian hukum bagi pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan baru. Pertama, efektivitas PHI Jakarta Pusat terhambat secara sistemik: kecepatan proses melampaui batas undang-undang rata-rata 82 hari kerja, dengan kontribusi utama dari beban perkara berlebih dan sarana e-litigasi yang belum optimal. Kedua, keadilan substantif dikaburkan oleh disparitas signifikan akibat ketidakjelasan PP 35/2021 khususnya klausul efisiensi dan integrasi JKP yang menyebabkan rasio kompensasi bergerak 0,5-1,75 kali formula dasar. Ini menciptakan ketidakpastian prediktabilitas putusan. Ketiga, kepastian hukum paling akut terdegradasi pada ranah eksekusi: hanya 42% putusan yang berhasil direalisasikan, dengan kegagalan dominan karena pengosongan aset perusahaan. Secara teoretis, temuan ini mengonfirmasi bahwa dalam kerangka Kelsen, daya paksa adalah mata rantai terlemah, dan dalam kerangka Soekanto, faktor substansi dan struktur menjadi determinan paling dominan.

Kontribusi orisinal studi ini adalah pemetaan kuantitatif disparitas kompensasi di PHI Jakarta Pusat pasca UU Cipta Kerja, serta identifikasi pola kegagalan eksekusi yang belum banyak diungkap riset sebelumnya. Rekomendasi yang dihasilkan terutama PERMA spesifik, escrow account, dan gugus tugas terpadu didasarkan langsung pada data empiris, sehingga bersifat membumi dan operasional. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan satu PHI dan ketiadaan wawancara mendalam dengan hakim; studi lanjutan komparatif antar-PHI dan penelitian kualitatif tentang judicial mindset sangat disarankan. Tanpa reformasi terarah, PHI akan terus menjadi mesin pencetak putusan yang tidak sepenuhnya menjawab derita pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hananto, M. R. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST). *UNES Law Review*, 6(4).
<https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>
- Harahap, A. M. (2023). *Buku ajar hukum ketenagakerjaan: Teori dan implementasi*. Bayumedia Publishing.
- Hidayat, R. (2023). Kepastian hukum putusan tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana*, 1(1), 177–180.
- Husni, L. (2016). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Teori & praktek*. Rajawali Pers.

- Kelsen, H. (1967). *Pure theory of law*. University of California Press.
- Lestari, N. (2023). Peran asas perlindungan dalam hubungan industrial di era Cipta Kerja. *Jurnal Kajian Hukum dan Ketenagakerjaan*, 8(3), 201–219.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). *Sistem Informasi Penelusuran Perkara*. <https://sipp.mahkamahagung.go.id/>
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2024). *Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023*. <https://www.mkri.id/>
- Mertokusumo, S. (2009). *Penemuan hukum*. Liberty.
- Pratama, R. (2022). Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam perspektif kepastian hukum. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(3), 201–220.
- Rizki, A., & Prasetyo, R. (2024). Implikasi PP Nomor 35 Tahun 2021 terhadap kepastian hukum bagi pekerja PKWT di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Aktual*, 19(1), 45–60.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2023). Disparitas putusan PHK di Indonesia: Studi komparatif tiga PHI. *Jurnal Yudisial*, 16(1), 45–63.
- Soekanto, S. (2007). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*. RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Wahyudi, B. (2022). Efektivitas penyelesaian perselisihan PHK di PHI Surabaya pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Perburuhan*, 10(2), 112–130.