

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik, pekerja biasanya dalam dunia industri bekerja kepada pengusaha, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hubungan kerja.¹ Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.²

Era perindustrian kini semakin maju, maka dari itu akan semakin kompleks permasalahan yang terjadi dalam hubungan industri. Selain masalah dari para pekerja masalah juga bisa saja datang dari perusahaan atau industri itu sendiri. Terlebih akhir-akhir ini banyak sekali terjadi fenomena pengurangan pegawai membuat banyak pekerja khususnya buruh harus

¹ Muhammad Rasyiq Fadlan dan Rini Irianti Sundary, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Bandung Conference Series: Law Studies* 2, no. 2 (2022): 1140–48, <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>.

² Rico Saputra Ginting, "HI_4 'Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kesalahan Berat,'" *Dharmasisya* 2, no. 1 (2022): 495–512.

berhenti bekerja karena terkena pemutusan hubungan kerja.³ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/ buruh dan pengusaha.⁴

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak merupakan permasalahan serius dalam dunia ketenagakerjaan. Meskipun telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, praktik PHK sepihak masih sering terjadi dan menimbulkan berbagai persoalan hukum. Menurut data kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia yang bersumber dari laporan bulanan Ditjen Pengadilan Hubungan Industrial & Jamsostek selama periode Januari-Juni Tahun 2024 terdapat sekitar 101.536 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia,⁵ khususnya di Provinsi Jawa Timur pada periode Januari-Juni terdapat 2.069 kasus PHK. Data itu diperkuat dengan berjalannya proses perselisihan hubungan industrial (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya melalui Sistem Informasi Penelusuran Perkara dengan jumlah kasus PHK sepihak tertanggal 21 Agustus 2024 berjumlah 940 perkara yang sedang berjalan.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk dan didirikan pada hakekatnya untuk menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dalam

³ Nur Febya Adhawiyah dan Imam Budi Santoso, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja,” *The Juris* 6, no. 2 (2022): 502–10, <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.623>.

⁴ Nurmadiyah, “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 8 (2022): 3167–72, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i8.819>.

⁵ Kemnaker RI, “Data PHK Tahun 2024 Kemnaker RI (Laporan Bulanan Ditjen PHI & Jamsostek)” (Jakarta: Ditjen PHI & Jamsostek, 2024).

hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.⁶ Pengadilan hubungan industrial mengikuti hukum acara perdata sesuai dengan yang ada di wilayah peradilan umum selain hal-hal lain yang ditentukan secara khusus pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁷ Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlaku mengakibatkan perselisihan PHK menjadi kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk tingkat pertama, dan Majelis Hakim MA pada tingkat terakhir.⁸

Hakim di pengadilan hubungan industrial memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan dalam menjatuhkan putusan oleh pihak-pihak yang bersengketa.⁹ Hakim dapat menjatuhkan putusan mengabulkan sebagian atau seluruhnya berdasarkan fakta persidangan Sehingga dalam putusan tersebut, majelis hakim memiliki pertimbangan baik secara yuridis maupun non yuridis untuk memberikan putusan atas gugatan yang diajukan oleh karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja

⁶ Agus Mulya Karsona et al., “Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean,” *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran* 1, no. 2 (2020): 158–71, <https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>.

⁷ Via Dwihardiani dan Sari Usih Natari, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Hubungan terjadinya perselisihan atau perbedaan persepsi,” *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 1, no. 3 (2023): 256–65.

⁸ Mohammad Fandrian Adhiantanto dan Erma Hari Alijana, “Konsturksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis,” *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 11, no. 1 (2020): 103–14.

⁹ Nana Kartika, “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 408 / Pdt . Sus PHI / 2020 / PN Mdn),” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 2026–40.

secara sepihak.¹⁰ Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya pembuktian, dimana Hasil pembuktian dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran dalam memberikan putusan.¹¹

Isu yang berkembang terkait perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya saat ini adalah PHK sepihak dengan alasan pekerja akibat mutasi dan pengalihan kerja, hal tersebut didukung dengan adanya beberapa putusan terkait pekerja yang terkena PHK sepihak oleh pengusaha dengan alasan menolak mutasi dan pengalihan kerja. Seperti halnya contoh pekerja yang terkena PHK dengan alasan akibat di mutasi yang terdapat dalam Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby yang di mana pekerja menolak mutasi karena sakit-sakitan dan tidak ada surat mutasi maupun pesangon terkait peralihan status dari karyawan perusahaan A menjadi karyawan Perusahaan B, Putusan Nomor Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby yang di mana pekerja menolak dipindahkan ke perusahaan lain tanpa alasan yang jelas, Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby yang di mana pekerja menolak di mutasi karena mutasi tersebut pada dasarnya tidak ada promosi jabatan terhadap pekerja dan mengakibatkan pekerja tidak bisa berkumpul dengan keluarganya yang telah menetap tinggal di Surabaya, dan masih banyak lagi. Dalam Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-

¹⁰ Afdal Novriadi dan Neni Vesna Madjid, “Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg),” *Jurnal Sakato Ekasakti Law Review* 1, no. 2 (2022): 93–106, <https://doi.org/10.31933/jselr.v1i2.699>.

¹¹ Sri Hidayani, Montayana Meher, dan Riswan Munthe, “Analisis Hukum terhadap Hak-Hak Ketenagakerjaan yang di PHK Secara Sepihak oleh PT Canang Indah,” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 6, no. 1 (2023): 291–300, <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1866>.

PHI/2024/PN Sby dengan Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby memiliki kesamaan dari segi pola kasusnya, namun hasil putusannya berbeda.

Terkait PHK sepihak akibat menolak untuk pengalihan pekerjaan terdapat dalam Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby yang di mana pekerja menolak untuk beralih tugas yang awalnya bekerja sebagai Kepala Pengawas/Mandor bagian sablon dialihkan tugas menjadi kernet yang dimana bayaran sebagai kernet lebih kecil daripada tugas sebelumnya sebagai Kepala Pengawas , Putusan Nomor 96/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby yang di mana pekerja menolak akan dialihkan perjanjian kerja nya kepada PT ISS Indonesia karena adanya klausul bahwa PT. ISS Indonesia hanya mengakui masa kerja terhitung sejak tahun 2019, Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby yang di mana pekerja menolak untuk beralih tugas dari yang awalnya menjadi mekanik hoist beralih tugas menjadi operator giling kaleng padahal selama bekerja tidak pernah membuat kesalahan dan dialihkan pekerjaannya dengan alasan yang tidak jelas oleh pengusaha, dan beberapa putusan lainnya di pengadilan hubungan industrial surabaya. Dalam Putusan 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby dengan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby juga memiliki kesamaan dari segi pola kasusnya, namun hasil putusannya berbeda.

Maka dari itu yang menjadi konsern dalam isu ini adalah mutasi kepada pekerja diperbolehkan dalam dunia kerja, namun juga harus bisa melihat dalam perjanjian kerja bersama apakah terdapat klausula mutasi di dalamnya. Jika tidak, pengusaha tidak berhak untuk memberikan mutasi kepada pekerja tanpa alasan yang jelas, karena peraturan tentang mutasi dan mekanismenya

tidak di atur dalam peraturan perundang-undangan manapun, maka dari itu penting untuk mengatur tentang mekanisme mutasi di peraturan perusahaan dan klausula perjanjian kerja bersama. Serta pengalihan kerja yang semena-mena yang dilakukan oleh pengusaha yang diberikan kepada pekerjanya dan tidak sesuai jobdesk yang diperjanjikan, maka perbuatan tersebut telah memenuhi Pasal 154A ayat (1) huruf g bagian 4, 5, dan 6 UU Ciptaker Klaster Ketenagakerjaan.

Maka dari itu penelitian ini berfokus untuk mengkaji pertimbangan hukum Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya sebagai bentuk dasar hakim dalam memberikan putusan perselisihan PHK sepihak dengan alasan pekerja menolak mutasi dan pengalihan kerja Pasca Perpu Cipta Kerja disahkan menjadi Undang-Undang, serta mengungkap pertimbangan hakim apa saja yang tidak dituliskan di dalam putusan, mengungkap kesulitan yang dihadapi hakim dan para pihak yang bersengketa saat proses pembuktian, dan menguji kebenaran dari apakah budaya hukum hakim (latar belakang hakim) dari timbulnya pertimbangan hukum hakim membengaruhi hasil putusan yang diberikan, khususnya pada kasus pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan pekerja menolak mutasi dan pengalihan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya. Lalu dengan timbulnya suatu pertimbangan hakim terkait putusan yang sudah diberikan tersebut, maka isu yang timbul selanjutnya adalah mengenai konsep menolak di mutasi dan menolak pengalihan kerja apakah bisa disamakan dengan menolak perintah kerja seperti yang ada dalam undang-undang.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan judul serta pernyataan latar belakang permasalahan di atas maka dapat disimpulkan masalah melalui kalimat yang berbentuk tanya sebagai berikut :

- a. Apa pertimbangan hukum hakim dalam memberikan putusan perselisihan PHK sepihak akibat mutasi dan pengalihan kerja yang di putus oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya?
- b. Apakah makna menolak mutasi dan menolak pengalihan kerja dapat disamakan dengan menolak perintah kerja?

1.3 Tujuan

Dalam penelitian ini memiliki tujuan sebagai capaian akhir dari penelitian hukum yang dilakukan, yaitu :

- a. Untuk memperoleh analisis terhadap kajian dari pertimbangan hukum hakim dalam memberikan putusan perselisihan PHK sepihak akibat mutasi dan pengalihan kerja.
- b. Untuk memperoleh kajian dari makna menolak mutasi dan pengalihan kerja dapat disamakan dengan menolak perintah kerja.

1.4 Kegunaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

- a. Kegunaan secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai upaya pengembangan ilmu hukum khususnya hukum perdata/bisnis, hukum acara perdata dan diharapkan bisa menjadi bahan tambahan informasi kepustakaan di bidang hukum

ketenagakerjaan sebagai referensi oleh peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang konsentrasi yang sama yaitu pertimbangan hukum hakim dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak. Serta sebagai bahan referensi terkait konsep menolak mutasi dan menolak pengalihan kerja bisa dimaknai menolak perintah kerja.

b. Kegunaan secara Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai acuan kepada peneliti lainnya yang akan menganalisa sebuah pertimbangan hukum hakim yang tertulis di dalam putusan dan yang tidak tertulis di dalam putusan (seperti persangkaan hakim dan latar belakang hakim), serta kesulitan yang dihadapi pada proses peembuktian pada saat beracara, khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak. Dalam segi praktis lainnya penelitian ini juga diharapkan memberikan pengetahuan kepada masyarakat bahwa hakim dalam pertimbangannya tidak hanya berpegangan pada norma, namun juga berupa persangkaan dan latar belakang dari hakim tersebut hingga menghasilkan sebuah putusan. Serta sebagai acuan penelitian lainnya yang akan menganalisa sebuah konsep mengenai menolak mutasi dan menolak pengalihan kerja bisa dimaknai menolak perintah kerja.

1.5 Keaslian

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu :

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No.	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh PT Nusantara 6 Perkebunan Kelapa Sawit Yang Disebabkan Oleh Penolakan Mutasi Bagi Karyawannya Di Desa Pematang Sapat Kabupaten Tebo. Oleh Siti Azkiana (2021)	1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi berdasarkan hukum positif? 2. Apa ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja?	Pemutusan hubungan kerja dengan alasan penolakan mutasi di PT Nusantara 6 Perkebunan Kelapa Sawit	Penelitian ini mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam memberikan putusan PHK sepihak akibat mutasi dan pengalihan kerja dan membahas makna/konsep terkait monolak mutasi dan menolak pengalihan kerja apakah sama dengan menolak perintah kerja.
2.	Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK. Oleh Dalinama Telaumbanua (2020)	1. bagaimana kasus posisi terhadap putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017 ? 2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017	Pertimbangan hakim dalam Penyelesaian perselisihan PHK (studi putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017) jenis penelitian normatif dengan data primer berupa putusan.	Penelitian ini mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam memberikan putusan PHK sepihak akibat mutasi dan pengalihan kerja. Jenis penelitian Normatif dengan Bahan Hukum di dapat dari Undang-Undang terkait Ketenagakerjaan dan Beberapa Putusan

				Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya tentang PHK Sepihak akibat Mutasi dan Pengalihan Kerja, serta bahan nonhukum melalui wawancara dengan hakim pengadilan hubungan industrial surabaya
3.	Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan PHK (Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi). Oleh Rizqi Fauzia (2017)	1. Bagaimanakah pertimbangan hakim dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan PHK efisiensi? 2. Bagaimanakah model pertimbangan hakim dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan PHK efisiensi?	Pertimbangan hakim mengenai putusan PHK efisiensi (studi putusan) jenis penelitian normatif dengan data primer berupa putusan.	Penelitian ini mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam memberikan putusan PHK sepihak akibat menolak mutasi dan pengalihan kerja dan membahas makna/konsep terkait menolak mutasi dan menolak pengalihan kerja apakah sama dengan menolak perintah kerja.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian Normatif. Penelitian hukum normatif (legal research) biasanya “hanya” merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Nama lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum

doktrinal, juga disebut sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen.¹² Menurut Peter mahmud marzuki penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang dihadapi.

Penelitian hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.¹³ Meskipun penelitian ini di sebut penelitian Normatif yang di mana pertimbangan hukum hakim dapat di lihat di dalam putusan, namun ada beberapa hal yang tidak dituliskan di dalam putusan, seperti kesulitan dari proses pembuktian, persangkaan hakim dalam proses pembuktian, dan latar belakang hakim yang mempengaruhi pertimbangan sehingga menghasilkan suatu putusan, maka dari itu peneliti juga harus terjun langsung ke lapangan dengan melakukan wawancara ke hakim ad hoc pengadilan hubungan industrial surabaya guna memperoleh kebenaran dari hal tersebut.

1.6.2 Metode Pendekatan

Pendekatan yang Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani, untuk pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang

¹² Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020) hlm. 45.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenamedia Group, 2021). hlm. 35.

berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, sedangkan pendekatan konseptual digunakan karena memang belum ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi, maka dari itu penulis perlu menelaah pandangan-pandangan sarjana hukum sebagai konsep hukum yang berasal dari sistem hukum tertentu.¹⁴

1.6.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dan Bahan Non-Hukum

Teknik pengumpulan Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum sekunder dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka. Penelusuran bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun penelusuran bahan hukum melalui media internet atau website. Studi pustaka (*bibliography study*); adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif.¹⁵

Dimana bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yaitu :

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;

¹⁴ *Ibid* 133-134.

¹⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. (Mataram : Mataram University Press, 2020) hlm. 65.

- d. Herzien Inlandsch Reglement (H.I.R) Reglemen Indonesia Yang Diperbaharui (R.I.B.)
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja
- g. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Kementerian Ketenagakerjaan;
- h. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi

Serta Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya tentang PHK Sepihak Akibat Mutasi dan Pengalihan Kerja yaitu :

- a. Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby (Mutasi);
- b. Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby (Mutasi);
- c. Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby (Mutasi);
- d. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby (Mutasi);
- e. Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby (Mutasi);
- f. Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby (Demosi);
- g. Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby (Demosi);
- h. Putusan Nomor : 60/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Sby (Demosi);
- i. Putusan Nomor: 96/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby (Demosi);

j. Putusan Nomor 182/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby (Demosi);

Bahan hukum sekunder dari penelitian ini adalah literatur-literatur terkait ketenagakerjaan, mutasi, dan hal-hal yang berkaitan dalam penelitian ini.

Sedangkan teknik pengumpulan Bahan Non-hukum dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, Wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi.¹⁶ Wawancara adalah bagian penting dalam suatu penelitian hukum karena untuk mendapatkan penjelasan yang tidak tercantum dalam putusan pengadilan.

Sumber Bahan NonHukum dari penelitian ini berasal dari data hasil wawancara Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya. Lokasi penelitian sebagai pembatasan putusan yang di kaji dalam penelitian ini di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya dengan alasan pemilihan lokasi karena Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya periode tiga tahun terakhir terdapat banyak kasus pemutusan hubungan kerja Sepihak dengan alasan pekerja menolak mutasi dan pengalihan kerja. Pemilihan informan berfokus pada Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya yang memberikan putusan terkait PHK Sepihak dengan alasan pekerja menolak mutasi dan pengalihan kerja menggunakan model *purposive sampling*, model tersebut digunakan karena informan dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau

¹⁶ Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, dan Farkhani, *Metodologi Riset Hukum* (Sukoharjo: Oase Pustaka, 2020). hlm. 71.

mungkin informan sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.¹⁷

1.6.4 Metode Analisa Bahan Hukum

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Bahan Hukum secara preskriptif, Sifat analisis ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya. Argumentasi di sini dilakukan untuk memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogianya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.¹⁸ Dengan menggunakan metode interpretasi/penafsiran hukum untuk membangun suatu argumentasi hukum sebagai suatu kesimpulan, yaitu berupa sebuah preskripsi (menyatakan yang seharusnya sekaligus sebagai rekomendasi).¹⁹

¹⁷ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. syakir Media Press, 2021).

¹⁸ Nugroho, Haryani, dan Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*. hlm. 94.

¹⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. (Mataram : Mataram University Press, 2020) hlm. 76.