
Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja

Rafi Saputra

rafisaputra.b1a121328@gmail.com

Yetniwati

yetniwati@unja.ac.id

Novianti

novianti@unja.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Jambi

Abstract

The purpose of this research is to analyze the legal considerations in Decision Number 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr related to the case of termination of employment (PHK) between Yosep Primadona (worker) and PT Eluan Mahkota (employer). The problem of this research is how the legal considerations in Decision Number 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr are viewed from juridical, philosophical, and sociological aspects. Normative juridical research method using conceptual approach, statutory approach, and case approach. The legal materials used are primary and secondary legal materials. The results showed that the panel of judges decided that the mutations and layoffs carried out by the company were invalid because they were contrary to Article 32 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The judges' considerations cover three aspects, based on the juridical aspect, the mutations and layoffs did not fulfill legal procedures, including the absence of prior notification and violation of Company Regulations, based on the philosophical aspect, the decision is based on the principles of substantive justice, balance of rights, and respect for the dignity of workers, based on the sociological aspect, the decision pays attention to the social impact of layoffs on workers and emphasizes the importance of protecting workers' rights in industrial relations. This decision reflects the application of the principles of legal certainty, justice, and worker protection, as well as emphasizing that layoffs must be the last resort (ultima ratio).

Keywords: Termination of Employment; Job Mutation; Industrial Relations

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr terkait kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Yosep Primadona (pekerja) dan PT Eluan Mahkota (pengusaha). Permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimakah pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr yang ditinjau dari aspek yuridis, filosofis, dan sosiologis. Metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa majelis hakim memutuskan mutasi dan PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah karena bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pertimbangan hakim mencakup tiga aspek, berdasarkan aspek yuridis mutasi dan PHK tidak memenuhi prosedur hukum, termasuk ketiadaan pemberitahuan terlebih dahulu dan pelanggaran terhadap Peraturan

Perusahaan, berdasarkan aspek filosofis putusan didasarkan pada prinsip keadilan substantif, keseimbangan hak, dan penghormatan terhadap martabat pekerja, berdasarkan aspek sosiologis putusan memperhatikan dampak sosial PHK terhadap pekerja dan menegaskan pentingnya perlindungan hak pekerja dalam hubungan industrial. Putusan ini mencerminkan penerapan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan pekerja, sekaligus menegaskan bahwa PHK harus menjadi upaya terakhir (*ultima ratio*).

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Mutasi Kerja; Hubungan Industrial

A. Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan sistem yang terbentuk antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan melindungi hak-hak pekerja.¹ Dalam konteks ini, keseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha menjadi aspek fundamental untuk mencapai hubungan industrial yang ideal. Namun dalam praktiknya, sering kali terdapat ketimpangan kekuatan antara pekerja yang berada pada posisi yang lemah dan pengusaha yang memiliki kekuatan ekonomi lebih besar.²

Ketegangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja dalam hubungan industrial. Perusahaan cenderung memprioritaskan efisiensi dan produktivitas, sementara pekerja memprioritaskan kesejahteraan dan keadilan. Ketegangan ini seringkali mengakibatkan konflik yang sulit diselesaikan, terutama jika tidak ada mekanisme yang efektif untuk menengahi kepentingan kedua belah pihak.³ Dalam hal ini peran pemerintah dan lembaga peradilan menjadi sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja.

Perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada buruh dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya. Untuk itulah diperlukan hukum perburuhan yang menyeluruh, konstruktif, dan berkeadilan.⁴ Menurut Charles D Drake, konflik antara pekerja dan pengusaha dapat muncul baik akibat pelanggaran hukum

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm.107.

² Jihan Rafifah et al., "Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia," *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2 (2025): 147–57, <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.626>.

³ Yulianis Satul Faidhah, et al., "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja," *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2 no. 2 (2024). <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.118>.

⁴ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publishing, 2006, hlm. 20.

maupun tanpa adanya pelanggaran hukum. Secara umum, perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh pelanggaran hukum terjadi karena beberapa faktor, antara lain:⁵

1. Adanya perbedaan pemahaman dalam penerapan hukum ketenagakerjaan, yang terlihat dari pelanggaran aturan hukum oleh pekerja/buruh atau pengusaha.
2. Sikap diskriminatif dari pengusaha, seperti dalam hal penempatan jabatan atau pembagian jenis pekerjaan. Sementara itu, perselisihan perburuhan yang tidak melibatkan pelanggaran hukum biasanya muncul akibat perbedaan penafsiran terhadap peraturan ketenagakerjaan.
3. Ketidaksepehaman mengenai persyaratan kerja, contohnya ketika buruh mengajukan tuntutan kenaikan upah.

Dengan demikian, perselisihan perburuhan dapat bersumber dari pelanggaran hukum maupun perbedaan interpretasi terhadap aturan yang berlaku.

Salah satu isu yang kerap timbul dalam dinamika hubungan industrial adalah tindakan pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja. Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK didefinisikan sebagai penghentian ikatan kerja akibat suatu sebab tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pengusaha. Dampak PHK sangat signifikan bagi pekerja karena tidak hanya kehilangan sumber pendapatan, tetapi juga mengganggu pemenuhan kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya.⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konflik PHK terjadi akibat ketidaksepehaman antara kedua belah pihak terkait penghentian hubungan kerja. Secara formulasi, ketentuan ini bersifat netral, artinya PHK dapat diinisiasi oleh pengusaha maupun pekerja. Namun, pada praktiknya, mayoritas kasus PHK justru berasal dari keputusan pengusaha. Dampak utama PHK oleh pengusaha adalah hilangnya sumber penghidupan pekerja. Oleh sebab itu, meskipun aturan hukum mengenai PHK bersifat netral, esensi perlindungan hukum lebih condong kepada kepentingan pekerja.⁷

Pemutusan hubungan kerja bisa saja diajukan oleh pekerja/buruh, akan tetapi dilihat dalam praktiknya pemutusan hubungan kerja ini sering kali dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja. Bagi perusahaan/pemberi kerja memutuskan hubungan kerja

⁵ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: CV Mandar Maju, 2009, hlm. 159.

⁶ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press, 2008, hlm.112.

⁷ Imam Budi Santoso, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2024, hlm.9

dengan pekerja/buruhnya tidak memberi dampak yang besar, sebagaimana perusahaan/pemberi kerja dapat mencari pekerja/buruh lainnya untuk menggantikan posisi pekerja/buruh sebelumnya. PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja kerap kali dikaitkan dengan pemecatan pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja. Menjadikan PHK itu sendiri seperti bersifat konotasi negatif.⁸

Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusi yang secara jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Dalam praktiknya, masih banyak terdapat permasalahan salah satunya terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hubungan kerja dapat diartikan sebagai suatu hubungan yang timbul dari sebuah perjanjian kerja yang dibuat (*consensus*) secara bersama oleh pemberi kerja dan pekerja.⁹ Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilakukan dengan alasan yang sah dan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat penting mengingat posisi pekerja yang rentan dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum bagi pekerja untuk menjamin hak-hak pekerja. Menjamin kesempatan dan diperlakukan, tanpa dibeda-bedakan. Untuk mewujudkan kesejahteraan, pekerja beserta keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan, pengusaha.¹⁰ Perlindungan hukum yang dimaksud tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga aspek sosial dan teknis untuk memastikan bahwa pekerja dapat bekerja dengan aman dan memperoleh hak-haknya sebagaimana mestinya. Konsep perlindungan hukum ini pada dasarnya merupakan implementasi dari prinsip negara hukum, di mana negara berkewajiban untuk melindungi segenap warga negaranya, termasuk dalam hubungan ketenagakerjaan.¹¹

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, telah diatur bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu yang dibenarkan oleh undang-undang. Berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan melalui Undang-Undang

⁸ Risnawati Liani Putri, and Mahyuni. "Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi," *Lex Positivis* 1.3 (2023): 208-221. <https://jtamfh.ulm.ac.id/index.php/jtamfh/article/view/38>

⁹ Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–20, <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.

¹⁰ Mivtahur, Faradiba, Muskibah, dan Yetniwati. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama". *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3 (2022): 23-33. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i1.12249>.

¹¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018, hlm.75.

Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, dinyatakan bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) harus menjadi upaya terakhir (*ultima ratio*) dan harus dilakukan melalui mekanisme yang melibatkan pekerja atau perwakilannya.¹²

Prinsip *ultima ratio* dalam pemutusan hubungan kerja mengharuskan pengusaha untuk menempuh segala cara yang layak sebelum memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini mencerminkan semangat perlindungan terhadap kelangsungan hubungan kerja.¹³ Prinsip ini sejalan dengan karakteristik hubungan kerja yang seharusnya bersifat berkelanjutan dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Salah satu kasus yang menarik untuk dikaji adalah perselisihan hubungan industrial antara Yosep Primadona (Penggugat) dan PT Eluan Mahkota (Tergugat) terkait pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.¹⁴

“Kasus ini bermula ketika Yosep Primadona, yang telah bekerja di PT Eluan Mahkota sejak tahun 2014, menerima surat mutasi kerja pada tanggal 30 Maret 2023. Surat tersebut memerintahkan Yosep untuk pindah dari posisinya sebagai sopir di Kantor Wilayah Pekanbaru ke kebun perusahaan di Rokan Hulu dengan jabatan yang lebih rendah, yaitu dari level *staff* menjadi *non-staff*. Yosep menolak mutasi tersebut karena merasa tidak ada alasan yang jelas dan sah untuk pemindahan tersebut. Selain itu, Yosep juga merasa bahwa mutasi tersebut bertentangan dengan kesepakatan kerja awal yang telah disepakati antara dirinya dan perusahaan. Setelah menolak mutasi, Yosep menerima surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 8 Mei 2023 melalui pesan *WhatsApp*. Pemutusan Hubungan Kerja ini dilakukan dengan alasan bahwa Yosep telah mangkir dari pekerjaan selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan yang jelas. Namun, Yosep merasa bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak sah karena didasarkan pada mutasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Yosep kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperjuangkan hak-haknya, sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

¹² Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajawali Pers, 2018, hlm.91.

¹³ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2010, hlm.79.

¹⁴ Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr.

Kasus ini mengangkat beberapa isu hukum yang kompleks, terutama terkait dengan hak prerogatif perusahaan dalam melakukan mutasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta hak-hak pekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Di satu sisi, perusahaan memiliki hak untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan operasional dan strategi bisnisnya. Di sisi lain, pekerja memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Penempatan tenaga kerja dalam pasal 32 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa penempatan tenaga kerja harus dilakukan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi. Selain itu, mutasi pekerja harus dilakukan dengan memperhatikan kepatutan, kelayakan, dan kewajaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵ Namun, dalam praktiknya, sering kali terjadi ketidakseimbangan antara hak perusahaan dan hak pekerja, terutama dalam hal mutasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perusahaan cenderung menggunakan hak prerogatifnya untuk melakukan mutasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa memperhatikan asas keadilan dan kepatutan, sementara pekerja sering kali tidak memiliki daya tawar yang cukup untuk menolak keputusan perusahaan.

Kasus ini juga mengangkat isu tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam menghadapi keputusan perusahaan yang dianggap tidak adil. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk hak untuk mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam praktiknya, sering kali pekerja kesulitan untuk mendapatkan hak-hak tersebut, terutama jika pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan dengan alasan yang tidak jelas atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹⁶

Sebagaimana dalam Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr kasus perselisihan hubungan industrial antara Yosep Primadona (Penggugat) dan PT Eluan Mahkota (Tergugat) yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru :¹⁷

¹⁵ Hasna Hanifah Astiti, et al., "Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi." *Estudiante Law Journal* 3.3 (2021): 358-371. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/eslaw/index>

¹⁶ Raditya Pratomo, et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Uang Pesangon dan atau Penghargaan Masa Kerja Tidak Dibayar Oleh Pengusaha," *Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal*, 2 no. 1 (2024):807-818. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v2i1.126>

¹⁷ Pengadilan Negeri Pekanbaru, *Op. Cit*

“Majelis Hakim memutuskan bahwa mutasi yang dilakukan oleh PT Eluan Mahkota terhadap Yosep Primadona tidak sah karena bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja harus dilakukan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi. Mutasi pekerja harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, termasuk asas keadilan dan kesetaraan. Selain itu, Majelis Hakim juga menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah karena didasarkan pada mutasi yang tidak sah. Sebagai konsekuensinya, perusahaan dihukum untuk membayar hak-hak Yosep Primadona, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kekurangan pembayaran THR.”

Selain itu, kasus ini juga mengangkat isu tentang peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga peradilan khusus yang bertugas untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, kasus Yosep Primadona dan PT Eluan Mahkota (Duta Palma Group) merupakan contoh nyata dari kompleksitas perselisihan hubungan industrial yang melibatkan konflik norma antara hak prerogatif perusahaan dan hak pekerja. Kasus ini juga mengangkat isu tentang perlindungan hak-hak pekerja, peran Pengadilan Hubungan Industrial, dan prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam kasus pemutusan hubungan kerja dari aspek yuridis, sosiologis, dan filosofis.

B. Pembahasan

1. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr ditinjau dari Aspek Yuridis

Dari analisis pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa majelis hakim mendasarkan putusannya pada konsep kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo dan Satjipto Rahardjo, yang

¹⁸Annisa Asrini Makkuasa, et al., “Peran Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja,” *Jurnal Filsafat Lex (JLP)* 5 no. 2 (2024):1100-1113. <https://mail.pasca-umi.ac.id/index.php/jlp/article/view/1882>.

menekankan bahwa hukum harus dilaksanakan dengan baik, bersifat positif, didasarkan pada fakta yang jelas, dan konsisten dalam penerapannya. Gugatan Penggugat dinyatakan telah memenuhi syarat formil dan materil sesuai Pasal 8 RV dengan kejelasan identitas para pihak dan keselarasan antara posita dan petitum, sehingga eksepsi Tergugat ditolak. Terkait mutasi karyawan, majelis hakim merujuk pada Pasal 32 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003 yang mengharuskan penempatan tenaga kerja berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara. Mutasi yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan Pasal 8 dan 16 Peraturan Perusahaan karena tidak adanya pemberitahuan terlebih dahulu kepada karyawan, sehingga tidak memenuhi prinsip kepatutan, kelayakan, dan kewajaran.

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), majelis hakim menegaskan bahwa Tergugat tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam Pasal 41 ayat (1) huruf n Peraturan Perusahaan yang mewajibkan pemberian SP1 untuk penolakan mutasi, sehingga PHK melalui Surat Pemberitahuan No. 001/PHK/EMA-KBN/2023 dinyatakan tidak berdasar hukum dan batal demi hukum. Sebagai konsekuensi, majelis hakim menetapkan hak-hak Penggugat pasca PHK berdasarkan Pasal 156 UU No. 13/2003 jo. Pasal 40 PP No. 35/2021, dengan komponen upah mengacu pada Pasal 157 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, kekurangan THR, dan upah proses. Permohonan uang paksa (*dwangsom*) ditolak berdasarkan Pasal 606a Rv Junto yurisprudensi MA No. 791 K/Sip/1972 yang menegaskan bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa. Demikian pula permohonan eksekusi terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) ditolak berdasarkan prinsip kehati-hatian untuk menghindari ketidakpastian hukum di kemudian hari. Secara keseluruhan, putusan ini mencerminkan penerapan prinsip-prinsip yuridis dalam hukum ketenagakerjaan yang menekankan perlindungan hak-hak pekerja dan kepatuhan terhadap peraturan sebagai wujud kepastian hukum.

2. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr ditinjau dari Aspek Filosofis

Dari analisis pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan tersebut mencerminkan pemahaman filosofis yang mendalam terhadap hakikat hubungan industrial sebagai hubungan yang tidak sekadar bersifat ekonomis-transaksional, melainkan juga harus menghormati dimensi kemanusiaan dalam praktik ketenagakerjaan. Secara filosofis, putusan ini mengafirmasi pandangan keadilan menurut Aristoteles yang menekankan pentingnya keadilan distributif dan komutatif dalam hubungan kerja, serta pemikiran Hans Kelsen yang memandang hukum sebagai tatanan sosial yang adil ketika mampu mengatur perbuatan manusia secara memuaskan dan membahagiakan. Majelis hakim dengan tegas

memposisikan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki harkat dan martabat, bukan sekadar objek faktor produksi yang dapat diperlakukan sewenang-wenang.

Dalam konteks mutasi, putusan ini menegaskan bahwa meskipun mutasi merupakan hak prerogatif perusahaan, namun pelaksanaannya harus dilandasi oleh prinsip-prinsip keterbukaan, kebebasan, objektivitas, serta keadilan dan kesetaraan sebagaimana tertuang dalam Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003. Filosofi hukum progresif terlihat jelas ketika majelis hakim menolak formalisme legalistik dan lebih mengutamakan keadilan substantif, dengan menegaskan bahwa mutasi harus memperhatikan kesesuaian jabatan dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan pekerja, serta dilaksanakan dengan penghormatan terhadap harkat martabat manusia.

Pendekatan keseimbangan dan keharmonisan dalam hubungan industrial juga tercermin dari penekanan bahwa hubungan kerja harus dibangun atas dasar kesepakatan sukarela yang berkeadilan, bukan atas dasar dominasi atau pemaksaan sepihak. Secara filosofis, putusan ini juga menegaskan prinsip *due process of law* dalam tindakan disipliner, di mana perusahaan tidak boleh langsung menjatuhkan sanksi terberat seperti PHK tanpa melalui tahapan pembinaan yang wajar. Dengan membatalkan PHK yang dilakukan secara tidak berdasar hukum, putusan ini pada hakikatnya menegaskan komitmen hukum ketenagakerjaan untuk berfungsi sebagai instrumen perlindungan hak asasi dan martabat kemanusiaan pekerja, sekaligus mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan industrial yang berkeadaban.

3. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr ditinjau dari Aspek Sosiologis

Dari analisis pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa putusan ini mencerminkan pendekatan yang komprehensif dengan mengedepankan aspek sosiologis ketenagakerjaan. Hakim tidak hanya menerapkan penafsiran normatif terhadap peraturan perundang-undangan, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dari kebijakan mutasi dan pemutusan hubungan kerja terhadap kehidupan pekerja. Putusan ini menekankan bahwa mutasi sebagai hak prerogatif perusahaan tetap harus dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip kepatutan, kelayakan, dan kewajaran sebagaimana diatur dalam Pasal 32 UU Ketenagakerjaan. Majelis hakim memahami bahwa perubahan posisi kerja tidak hanya berdampak pada status pekerjaan, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap penghasilan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Majelis hakim menegaskan pentingnya hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan adil antara pengusaha dan pekerja berdasarkan kesepakatan sukarela untuk mencegah kesewenang-wenangan dari kedua belah pihak. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja,

hakim menilai bahwa ketidakpatuhan terhadap prosedur internal perusahaan yang seharusnya memberikan sanksi berupa surat peringatan terlebih dahulu mengakibatkan PHK menjadi tidak sah. Aspek sosiologis terlihat jelas dalam penghitungan kompensasi finansial yang rinci, mencakup uang pesangon, penghargaan masa kerja, kekurangan THR, dan upah proses selama 6 bulan, yang mencerminkan upaya hakim untuk menjamin keadilan sosial dan meringankan beban ekonomi pekerja selama masa transisi pasca-PHK. Dengan demikian, putusan ini tidak sekadar menerapkan kepastian hukum, tetapi juga mewujudkan perlindungan hukum yang substantif bagi pekerja sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo dan Phillipus M. Hadjon, dengan menyeimbangkan kepentingan bisnis perusahaan dan prinsip-prinsip kemanusiaan dalam hubungan industrial.

C. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pekanbaru, dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan analisis aspek yuridis, majelis hakim telah menerapkan prinsip kepastian hukum dengan konsisten. Putusan menegaskan bahwa mutasi dan PHK harus mengikuti prosedur formal sesuai Pasal 32 UU No. 13/2003 dan Peraturan Perusahaan. Tergugat terbukti melanggar ketentuan dengan tidak memberikan pemberitahuan sebelum mutasi dan langsung melakukan PHK tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu. PHK dinyatakan batal demi hukum, dan hak-hak penggugat ditetapkan berdasarkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.
2. Berdasarkan analisis aspek filosofis, putusan menegaskan bahwa hubungan ketenagakerjaan harus dilandasi keadilan substantif, bukan sekadar formalitas. Hakim menerapkan filosofi keadilan distributif dan komutatif, memposisikan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki harkat dan martabat. Prinsip *due process of law* ditegakkan dengan mewajibkan tahapan pembinaan sebelum PHK, mencerminkan komitmen terhadap keadilan sosial dan perlindungan martabat kemanusiaan dalam hubungan industrial.
3. Berdasarkan analisis aspek sosiologis, putusan mencerminkan penerapan perlindungan hukum substantif dengan mempertimbangkan dampak sosial-ekonomi terhadap pekerja. Meskipun mutasi merupakan hak prerogatif perusahaan, pelaksanaannya harus memperhatikan asas kepatutan, kelayakan, dan kewajaran. Hakim menegakkan keseimbangan hubungan industrial yang harmonis dan adil, serta

memberikan kompensasi finansial yang rinci untuk melindungi pihak yang secara sosial-ekonomi lebih lemah.

Putusan ini berhasil mengharmonisasikan kepentingan pengusaha dan pekerja dalam kerangka hubungan kerja yang manusiawi, proporsional, dan berkeadaban sesuai dengan cita-cita hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Daftar Pustaka

Buku

- Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Imam Budi Santoso, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2024.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm.107.
- Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press, 2008.
- Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2010.
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publishing, 2006.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018.

Jurnal

- Annisa Asrini Makkuasa, et al., "Peran Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Filsafat Lex (JLP)* 5 no. 2 (2024):1100-1113. <https://mail.pasca-umi.ac.id/index.php/jlp/article/view/1882>.
- Hasna Hanifah Astiti, et al., "Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi." *Estudiante Law Journal* 3.3 (2021): 358-371. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/eslaw/index>
- Jihan Rafifah et al., "Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia," *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunika* 2 (2025): 147-57, <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.626>.
- Mivtahur, Faradiba, Muskibah, dan Yetniwati. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama". *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3 (2022): 23-33. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i1.12249>.
- Raditya Pratomo, et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Uang Pesangon dan atau Penghargaan Masa Kerja Tidak Dibayar Oleh Pengusaha," *Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal*, 2 no. 1 (2024):807-818. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v2i1.126>

Risnawati Liani Putri, and Mahyuni. "Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi," *Lex Positivis* 1.3 (2023): 208-221. <https://jtamfh.ulm.ac.id/index.php/jtamfh/article/view/38>

Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–20, <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.

Yulianis Satul Faidhah, et al., "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja," *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2 no. 2 (2024). <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.118>.

Peraturan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

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

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

Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr