

BAB IV

PENUTUP

A. 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.

B. Saran

Bahwa dalam hubungan industrial pengusaha dan pekerja agar senantiasa mengedepankan prinsip-prinsip keadilan, kepatutan, dan kepastian hukum dalam menjalankan hubungan kerja. Pengusaha hendaknya tidak menggunakan hak prerogatif secara sepihak dalam melakukan mutasi atau PHK tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Setiap kebijakan perusahaan harus dilaksanakan secara transparan, objektif, dan proporsional dengan memperhatikan hak-hak normatif pekerja sesuai peraturan perundang-undangan. Pekerja diharapkan memiliki kesadaran hukum yang baik dengan memahami hak dan kewajibannya sebagai subjek hukum, sehingga mampu bertindak tepat dalam menghadapi kebijakan perusahaan yang berpotensi merugikan. Keseimbangan hubungan industrial dapat tercapai apabila kedua belah pihak menjalin komunikasi konstruktif, menjunjung asas keadilan dan saling menghormati, serta berkomitmen terhadap penyelesaian perselisihan secara damai dan bermartabat.