



Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi

Hasna Hanifah Astiti, Khayatudin Khayatudin, Sicilya Mardian Yoel

Universitas Islam Kadiri,

Jl. Sersan Suharmadji No.38, Kediri, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi: hasnahanifah4@gmail.com

Abstract: *This study discusses the legal certainty related to Termination of Employment by the company to workers who refuse transfers which until now there is no absolute regulation, even in Law Number 13/2003 concerning Employment Law. The cases raised in this research are Study Number:53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu, Study Number:85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr. The formulation in this research, is the act of Termination of Employment on the grounds of refusal to mutation can be justified based on the provisions of Law Number 13/2003 concerning Employment Law? And what is the basis for the judge's consideration to accept and reject the lawsuit against workers who were laid off for refusing a mutation in Study Number:53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu, Study Number:85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn /pbr? The purpose of this study is to examine how the implementation of law in Indonesia and the legal protection about termination of Industrial Relations by the company to workers who refuse mutation. To analyze the reasons for accepting and rejecting the judge's decision related to termination of employment by the company against workers who refuse to mutation with the Study Number:53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu, Study Number:85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr, based on Employment Law. This research is used normative method, which examines the judge's decision juridically using Law No.13/2003 concerning Employment Law. The results of this study indicate that the mutations by the company in Study Number:53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu and Study Number: 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr violate Article 32 of the Employment Law. because the mutation did not pay attention to the workers' rights based on the principles of being open, free, objective, fair, and equal without discrimination.*

Keywords: Criminal; Replacement; Corruption;

Abstract: Penelitian ini membahas perihal kepastian hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan kepada pekerja yang menolak mutasi yang sampai saat ini belum ada

peraturan yang mengatur secara absolut, bahkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perkara yang diangkat dalam penulisan ini yaitu Studi Putusan Nomor : 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu dan Putusan Nomor: 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr. Adapun rumusan masalahnya yaitu, apakah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penolakan mutasi dapat dibenarkan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Serta apa dasar pertimbangan hakim untuk menerima dan menolak gugatan terhadap pekerja yang di PHK karena menolak mutasi dalam Putusan Nomor : 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu dan Putusan Nomor: 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr? Tujuan Penelitian ini, yaitu untuk mengkaji bagaimana penerapan hukum di Indonesia dan perlindungan hukum terkait tindakan Pemutusan Hubungan Kndustrial oleh perusahaan kepada pekerja yang menolak mutasi. Untuk menganalisis alasan penerimaan dan penolakan putusan hakim terkait pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja yang menolak mutasi dengan Studi Putusan Nomor : 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu dan Putusan Nomor: 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr, berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan menggunakan metode normative dengan mengkaji putusan hakim secara yuridis menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menyatakan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam Putusan No:53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu dan No: 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr melanggar Pasal 32 UU Ketenagakerjaan. Karena mutasi tidak memperhatikan hak pekerja berdasarkan asas terbuka, obyektif, bebas, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi, Hak Pekerja.

@2021 Astiti, Hanifah Hasna., H. Khayatudin, Sicilya M.Y
Under the license CC BY-SA 4

How to cite (Chicago Style):

Astiti, Hanifah Hasna., H. Khayatudin, Sicilya M.Y . "Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi ". *Estudiante Law Journal* 4, No. 1 (2022): 395-371

1. Introduction

Saat ini seluruh masyarakat di Indonesia maupun di seluruh dunia berhak untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup mereka. Di dalam dunia kerja mutasi merupakan program perusahaan yang sangat lumrah dilaksanakan kepada karyawannya. Mutasi merupakan kegiatan perubahan jabatan/posisi/pekerjaan/tempat kerja, dilaksanakan dengan cara horizontal maupun vertikal di setiap organisasi perusahaan.

Mutasi sangat menguntungkan untuk pekerja maupun pemberi kerja apabila dilaksanakan sesuai dengan asas di dalam Undang-Undang, karena pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (Pemerintah) tersebut.¹ Maka perlulah mutasi dilaksanakan dengan memperhatikan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi : “(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi; (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum; (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.”

Namun tak jarang mutasi ini menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Salah satunya yaitu PHK oleh pengusaha kepada pekerja yang menolak mutasi. Mutasi sering disalah gunakan perusahaan sebagai kedok untuk melakukan PHK untuk menghindari kewajiban membayarkan uang pesangon dan prosedur pemutusan secara sewenang-wenang tanpa mempertimbangkan pendapat pekerja. Adapun kasus yang diangkat dalam penelitian yaitu Putusan Nomor 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu dan Putusan Nomor 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr:

- a. Putusan Nomor 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu², kasus diawali dengan PT. Asuransi Jiwa Kresna yang memberlakukan *System Agency* dengan menghapus beberapa status jabatan salah satunya Kepala Perwakilan. Karena kebijakan tersebut, penggugat yang bernama Ruben Taratu, S.H merupakan pekerja dengan jabatan Kepala Perwakilan Palu dipindah tugaskan di Kantor Jakarta yang beralamat di Jl.Pasar Baru Timur No. 27, Jakarta Pusat, dengan surat perintah mutasi 03 Mei 2017. Mutasi dilakukan tergugat tanpa adanya biaya kompensasi apapun. Sehubungan dengan tidak adanya Kompensasi Biaya Mutasi, maka penggugat belum dapat berangkat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, dan tidak bisa masuk kantor sampai disetujui kompensasi Biaya Mutasi. Perusahaan kemudian menerbitkan kompensasi

¹ Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016). Hlm. 102.

² Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu dalam *PT. Asuransi Jiwa Kresna v. Ruben Taratu,SH*, Nomor 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu, (2018).

uang pisah yang pada intinya penggugat dianggap mengundurkan diri, sehingga perusahaan telah melakukan PHK secara sepihak tanpa menghiraukan surat kesediaan dimutasi apabila permohonan biaya pindah disetujui. Dalam kasus ini tergugat/pengusaha tidak mengikut sertakan penggugat dalam program pensiun.

- b. Putusan Nomor 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr³ perselisihan antara PT. TOR GANDA sebagai tergugat terhadap penggugat Verry TI Siahaan merupakan karyawan swasta di Perkebunan Karya Perdana Kabupaten Rokan Hulu milik PT.TOR GANDA. Penggugat bekerja dengan jabatan Kepala Tata Usaha (KTU). Penggugat dinyatakan dimutasi ke Perkebunan Tahunan Ganda yang berlokasi di Sumatera Utara dengan tidak ada perubahan atau peningkatan baik upah maupun jabatan. Penggugat menolak mutasi karena memiliki anak kelas 6 SD yang tidak mungkin untuk pindah sekolah dikarenakan masih mengikuti Ujian Nasional. Penggugat meminta Manager SDM untuk mempertimbangkan ulang alasan ini tetapi ditolak. Perusahaan tidak pernah menyampaikan pemberitahuan terlebih dahulu atau memanggil Penggugat atas rencana mutasi. Surat Keputusan mutasi dinilai sangat mendadak, yaitu dikeluarkan tanggal 1 Oktober 2018 dan mutasi aktif mulai tanggal 16 Oktober 2018 atau 15 (lima belas) hari sebelum aktifnya mutasi, dan diterima penggugat pada tanggal 15 Oktober atau satu hari sebelum aktifnya mutasi sangatlah tidak masuk akal. Setelah menerima surat mutasi penggugat tidak masuk bekerja selama lebih dari 5 (lima) hari tanpa keterangan sah secara tertulis, walaupun telah dipanggil oleh tergugat sebanyak 2 (dua) kali secara sah dan tertulis, sehingga penggugat diputus hubungan kerjanya sepihak dengan dikualifikasikan mengundurkan diri.

Kedua kasus diatas penting untuk diteliti karena mutasi yang dilakukan perusahaan mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. Ini merupakan bentuk hilangnya pekerjaan dan penghidupan bagi pekerja/buruh, yang artinya hilangnya sumber penghidupan mereka. Sayangnya kasus PHK yang berawal dari penolakan mutasi seperti ini masih sangat sering dijumpai di Indonesia, dan menimbulkan ketidakadilan bagi buruh. Sementara bagi majikan yang memutuskan hubungan kerja tidak terlalu berdampak buruk terhadap usahanya sebagaimana buruh menderita, karena perusahaan dapat segera menggantikan posisi buruh yang di PHK. Ditambah dengan di Indonesia saat ini masih belum ada peraturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang ditimbulkan akibat mutasi. Ini menambah banyaknya problematika serupa sering terjadi di masyarakat, kesewenang-wenangan pengusaha memutasikan pekerjaanya dengan memanfaatkan kekosongan hukum, dan hak pekerja yang semakin dilanggar. Maka, dirasa sangatlah penting masalah ini untuk dibahas lebih lanjut dalam penelitian.

³ Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam *PT. Tor Ganda v, Verry TI Siahaan*, Nomor 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr, (2019).

Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu, apakah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penolakan mutasi dapat dibenarkan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Apa dasar pertimbangan hakim untuk menerima dan menolak gugatan terhadap pekerja yang di PHK karena menolak mutasi dalam Putusan Nomor : 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu dan Putusan Nomor: 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr?

2. Method

Menggunakan *Legal Research* atau penelitian Normatif dipilih sebagai metode penelitian. Penelitian normatif dalam hukum artinya suatu proses penelitian yang bertujuan untuk menjawab/menemukan jawaban dari isu hukum yang diangkat dengan menggunakan cara/metode yang berasal dari aturan, prinsip, maupun doktrin hukum.⁴ Peraturan perundang-undangan merupakan sumber kajian normatif yang digunakan untuk penelitian.

Metode pendekatan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan ini dapat diteliti dengan menelaah Undang-undang yang dikaitkan dengan isu hukum yang diketengahkan,⁵ dengan menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan metode pendekatan kasus (*case approach*) merupakan pendekatan penelitian difokuskan pada isu hukum atau kasus yang diangkat. Pendekatan dilakukan dengan analisis putusan pengadilan dari suatu kasus yang diangkat berkekuatan hukum tetap, serta mengkaji pertimbangan dan argumentasi hakim untuk memecahkan isu hukum yang diangkat.

Data penelitian menggunakan sumber data primer, yakni: Undang-Undang Dasar 1945, KUHPerdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial; Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Putusan Nomor 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu, Putusan Nomor 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr. Sedangkan sumber data sekunder bersumber dari informasi dan penjelasan bahan hukum primer, antara lain: peraturan perundang-undangan, buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal, skripsi dan disertasi, studi kasus putusan hakim pada perkara PHI, dan pandangan para ahli.

Teknik pengumpulan data atau bahan hukum yang dipilih adalah metode kepustakaan dan kajian secara yuridis terhadap putusan kasus maupun dokumen-dokumen yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat kemudian dilakukan analisa sesuai dengan asas dan teori yang terdapat di dalam Undang-undang.

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta; Kencana Prenada, 2010, hal.35.

⁵ Peter Mahmudi Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media, 2005, hal. 110

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Penolakan Mutasi oleh Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dari dua kasus yang diangkat dalam penulisan ini mutasi berujung PHK kepada pekerja/buruh yang mana putusannya pekerja (tergugat) dikualifikasikan memasuki usia pensiun dan mengundurkan diri. Sampai saat ini belum ada peraturan mengenai hak-hak apa saja yang didapatkan pekerja/buruh yang mengalami PHK akibat menolak mutasi, sehingga putusan perkara diputus dengan hanya berpedoman kepada kebiasaan dan kepatutan Majelis Hakim, atau biasa disebut dengan istilah yurisprudensi.

Poin utama yang perlu ditegaskan untuk mengambil langkah dalam menyikapi persoalan ini adalah penyelesaian secara musyawarah. Musyawarah untuk mufakat bertujuan untuk memenuhi hak-hak apa saja yang didapatkan kedua belah pihak baik pengusaha atau pekerja/buruh (*Win-win Solution*) alih-alih melakukan PHK yang merugikan salah satu pihak dalam proses penyelesaian perselisihan. Pengaturannya terdapat di dalam Pasal 3 ayat (1) UU No. 2/2004 yang menyebutkan: "Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat." Adapun penyelesaian secara *Non Adjudication* atau di Luar Pengadilan, antara lain :

a. Bipartit

Proses penyelesaian pada tahap ini umumnya dilakukan musyawarah antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja melalui Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) dengan berpedoman pada Peraturan Perusahaan (PP) atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). LKS bipartite pelaksanaannya telah diatur di dalam Pasal 106 UU Ketenagakerjaan "Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (Lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit".

b. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 UU No.2/2004 dijelaskan bahwa mediasi sebagai wadah untuk menyelesaikan berbagai macam perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, menggunakan metode musyawarah yang ditandatangani oleh mediator dengan keputusan yang netral. Proses ini tidak bersifat final artinya hasil dari proses mediasi tidak mempunyai kekuatan mengikat.

c. Konsiliasi

Menurut Pasal 4 ayat (5) proses konsiliasi hanya menangani perselisihan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat/buruh. PHK

karena menolak mutasi penyelesaiannya dapat ditempuh melalui proses konsiliasi, karena ini merupakan perselisihan hubungan kerja.

d. Arbitrase

Keuntungan arbitrase yang menyatakan “Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa”, artinya putusannya berkekuatan eksekutorial (Pasal 50 UU No.2/2004). Putusan arbitrase mengikat para pihak yang sifatnya (*Final and Binding*) atau tetap dan final sehingga sulit untuk diajukan upaya banding (Pasal 51 UU No.2/2004). Dapat diajukan upaya *Fiat Eksekusie* atau perintah eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial jika dikemudian hari terdapat pihak yang tidak melaksanakan putusan arbitrase ini.

Sehingga sah tidaknya tindakan PHK oleh perusahaan kepada pekerja yang menolak mutasi adalah tidak sah, jika dilakukan tanpa adanya penyelesaian-penyelesaian musyawarah terlebih dahulu seperti yang telah dijabarkan diatas. Walaupun sebelumnya telah ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha terkait kesediaan mutasi yang diatur di dalam Perjanjian Kerja, PP, maupun PKB.

Penolakan ini tentunya terjadi karena adanya sebab yang berkaitan dengan tidak terpenuhinya asas yang tertuang di dalam Pasal 32 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penyelesaian-penyelesaian hukum yang dapat mencegah agar jangan sampai terjadi PHK akibat penolakan mutasi oleh pekerja/buruh.

3.2 Dasar Pertimbangan Hakim dalam Menerima dan Menolak Gugatan pada Putusan Pengadilan Nomor: 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu dan Nomor : 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr.

a. Analisis Penerimaan Gugatan (Putusan Nomor: 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu)

Dari putusan Hakim, berikut analisis pertimbangannya dalam menerima Putusan Nomor: 53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu;

- 1) Hakim menerima gugatan hubungan kerja antara tergugat dan penggugat putus dikarenakan usia pensiun. Diketahui, penggugat dimutasi pada usia pensiun dengan tidak diikutsertakan program pensiun oleh tergugat. Apabila penggugat tidak diikutsertakan program pensiun, maka hak yang dapat diterima oleh penggugat dijelaskan di Pasal 167 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, “bahwa dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).” Perlu dipertanyakan apakah mutasi yang dilakukan perusahaan adalah mutasi akal-akalan untuk menghindar dari tanggung jawab atas hak-hak penggugat mengingat apabila tergugat memutasikan karyawan ke tempat kerja yang baru maka tergugat tidak perlu membayarkan hak-hak tersebut.
Mutasi yang dilakukan oleh tergugat PT Asuransi Jiwa Kresna juga melanggar dan tidak memperhatikan asas di Pasal 32 dan Pasal 35 angka (3) UU Ketenagakerjaan.

Penempatan pekerja tidak memperhatikan kemampuan penggugat yang notabene telah memasuki usia pensiun.

Pasal 35 angka (3) UU Ketenagakerjaan dijelaskan “pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”. Namun kenyataannya tergugat tidak menghiraukan surat kesediaan penggugat untuk bersedia dimutasi ke Jakarta dengan syarat adanya kompensasi biaya mutasi.

Berdasarkan uraian diatas putusan hakim pada poin ini dinilai adil, walaupun berakhir dengan PHK kepada penggugat/pekerja, tetapi pasal yang dikenakan untuk memutus hubungan kerja dapat mengembalikan hak-hak yang sebelumnya dilanggar oleh tergugat kepada penggugat sebagai pekerja yang memasuki usia pensiun.

- 2) Majelis Hakim menerima gugatan untuk menghukum tergugat membayarkan Hak Normatif penggugat sesuai pasal 167 ayat (5) dengan total keseluruhan Rp. 41.400.000,- (Empat puluh satu juta empat ratus ribu rupiah) kepada penggugat. Bahwa tepat Majelis Hakim menggunakan Pasal 167 ayat (5) UU Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum dalam memutus perkara ini, adapun isinya “bahwa dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”. Adapun perhitungannya sebagai berikut:

Uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); **2upah/bulan x 5 th masa kerja x Rp. 3.000.000,- = Rp. 30.000.000,-**

Uang penghargaan masa kerja 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); **2upah/bulan x Rp.3.000.000,- = Rp. 6.000.000,-**

Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
15% x Rp. 36.000.000,- = Rp. 5.400.000,-

Total yang harus diterima penggugat = Rp. 41.400.000 (empat puluh satu juta empat ratus ribu rupiah).

b. Analisis Penolakan Gugatan (Putusan Nomor: 85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr)

Berdasarkan putusan Hakim, analisis hukumnya diuraikan di bawah ini:

- 1) Menolak gugatan tergugat seluruhnya; menyatakan mutasi yang dikeluarkan oleh tergugat kepada penggugat bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan menyatakan batal demi hukum.

Terdapat surat pernyataan yang ditanda tangani oleh penggugat yang menyatakan bahwa penggugat sanggup dan bersedia ditempat kerjakan dimana saja oleh perusahaan. Di tambah bukti yang diberikan oleh tergugat yaitu keterangan tiga orang saksi bahwa Perkebunan Karya Perdana (Provinsi Riau) dan Perkebunan Tahunan Ganda (Provinsi Sumatera Utara) adalah sama-sama perkebunan milik PT.Tor Ganda. Penggugat dimutasi sebagai Kepala Tata Usaha (KTU), yang mana jabatan ini adalah jabatan yang sama dengan jabatan penggugat sebelumnya, yang artinya tidak ada kenaikan jabatan maupun gaji.

Berdasarkan bukti tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa mutasi yang dilakukan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat (2) dan (3) bahwa Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan menempatkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keterampilan, keahlian, minat, bakat, dan kemampuan dengan memperhatikan hak asasi dan perlindungan hukum, harkat, martabat, serta memperhatikan pemerataan penyediaan tenaga kerja, kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan daerah maupun nasional.

Akan tetapi ditemukan kurang sesuainya pemenuhan unsur hukum di Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan: “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”. Bahwa sebelum surat mutasi di keluarkan, tergugat tidak pernah menyampaikan pemberitahuan atau memanggil penggugat terlebih dahulu atas rencana mutasi tersebut. Penggugat menghadap Manager SDM meminta agar mutasi dapat dipertimbangkan ulang mengingat anak penggugat yang kelas 6 Sekolah Dasar belum selesai mengikuti ujian nasional karena tidak mungkin untuk pindah sekolah apalagi mutasi antar Provinsi. Permintaan pertimbangan kembali mutasi tersebut ditolak oleh Manager SDM dengan menyatakan hal tersebut adalah resiko dalam pekerjaan.

Jika perusahaan mengimplementasikan asas terbuka, bebas, dan obyektif yang ada di Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan seharusnya perusahaan setidaknya memenuhi hak yang menjadi alasan memberatkan penggugat untuk dimutasi, seperti memberikan rentang waktu/kelonggaran berlakunya surat keputusan mutasi sampai penggugat siap untuk menjalankan mutasi tersebut.

Sehingga hal ini seharusnya menjadi pertimbangan hakim dalam memutus perkara, mengingat walaupun pekerja telah menandatangani perjanjian kerja yang menyatakan bersedia ditempat kerjakan dimana saja, perusahaan seharusnya tidak serta merta memindahkan pekerja/buruhnya secara tiba-tiba.

- 2) Penggugat dengan Tergugat Putus Hubungan Kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Analisa berdasarkan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”. Pasal ini merupakan pasal yang dijadikan patokan hakim untuk memutus perkara ini. Ditambah dengan pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menyatakan sebelum dilakukannya PHK oleh pengusaha kepada pekerja, syarat utama apabila seorang pekerja melanggar Perjanjian Kerja, PP atau PKB adalah pengusaha memberikan Surat Peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Merujuk pada bukti surat panggilan pertama No. THG/UNIT/336/P/X/2018 tertanggal 22 Oktober 2018, surat panggilan kali ke-2 (dua) No. THG/UNIT/P/X/2018 tanggal 29 Oktober 2018, dan kali ke-3 (tiga) No. THG/UNIT/413/P/XI/2018 tanggal 24 November 2018.

Bahwa putusan hakim pada poin ini sesuai dengan pasal-pasal yang diuraikan diatas. Namun perlu diperhatikan alasan penggugat/pekerja melakukan pengunduran diri, itu disebabkan oleh pemutasian yang dilakukan oleh pengusaha

yang terjadi secara tiba-tiba dengan perpindahan tempat kerja ke tempat yang terbelang jauh yaitu luar provinsi, merupakan tindakan yang tidak etis dan tidak adil serta dapat dikatakan tidak terbuka, tidak bebas, tidak obyektif, dan diskriminatif. Pemutusan Hubungan Kerja sebaiknya dijadikan pilihan terakhir apabila berkaitan dengan mutasi, supaya tidak terjadi pemaksaan pengenaan pasal dalam pemutusan perkara.

- 3) Tergugat dihukum membayarkan uang pisah kepada penggugat dengan perhitungannya yaitu:

Uang pisah = 2 bulan gaji/upah x Rp. 5.752.362,- = Rp. 11.504.724,-

Majelis Hakim dalam putusannya menyatakan penggugat Putus Hubungan Kerja dengan dikualifikasikan mengundurkan diri. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan menyatakan: “(1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, (2) perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut : masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.”

Diketahui penggugat mulai bekerja di perusahaan tergugat sejak 01 Oktober 2003 sampai dengan 15 Oktober 2018 (masa kerja 15 tahun), sampai diterimanya surat pengunduran diri sepihak dari penggugat tanggal 17 Oktober 2018. Tetapi dalam putusan, penggugat tidak mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, meskipun penggugat dinyatakan telah bekerja selama 15 tahun. Ini karena Putus Hubungan Kerja dikualifikasikan mengundurkan diri atau hubungan kerja putus disebabkan oleh buruh. Sedangkan menurut ketentuan Undang-Undang, uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja wajib diberikan oleh perusahaan apabila alasan Putusnya Hubungan Kerja adalah alasan demi hukum dan PHK oleh perusahaan.

Pasal 162 UU Ketenagakerjaan ayat (1) dan (2) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Uang penggantian hak tersebut antara lain: hak cuti tahunan yang belum diambil; biaya pulang pergi di tempat buruh/pekerja bekerja; hak penggantian perumahan, pengobatan, perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan hak lainnya yang diatur di dalam perjanjian.

Maka sesuai penjelasan di atas, hak terakhir yang seharusnya diterima oleh penggugat kurang tepat jika hanya sebesar Uang pisah 2 bulan gaji/upah, tetapi uang pisah sebesar 2 bulan gaji/upah, dan ditambah uang penggantian hak yang sesuai dengan Pasal 162 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan.

Dari kedua kasus yang telah dianalisis dalam penulisan ini, terdapat perbedaan putusan pengadilannya. Pada putusan kasus yang pertama (Nomor: 53/Pdt.Sus.PHI/2018/PNPalu) menyatakan gugatan penggugat diterima hakim dengan dikabulkannya PHK karena usia pensiun pekerja sehingga pekerja mendapatkan hak normatifnya sesuai Pasal 167 ayat (5) dan putusannya hubungan

kerja bukan karena mengundurkan diri, ini karena pemutasian dilakukan kepada pekerja yang memasuki/berusia pensiun jelas melanggar aturan hukum khususnya UU Ketenagakerjaan Pasal 32. Sedangkan pada putusan studi kasus yang kedua (Nomor:85/Pdt.Sus.Phi/2019/PNPbr) hakim menolak gugatan penggugat untuk menyatakan mutasi yang dilakukan tergugat melanggar ketentuan hukum dan menyatakan batal demi hukum. Ini karena penggugat telah menandatangani surat perjanjian kerja yang didalamnya terdapat klausa kesediaan dimutasi. Tergugat dinyatakan putus hubungan kerja karena mengundurkan diri dengan tidak mendapatkan hak berupa uang penghargaan masa kerja (15 tahun).

Akan tetapi terdapat faktor yang menjadi kesamaan pada kedua kasus tersebut, bahwa tidak adanya kepastian hukum terkait tindakan PHK sebagai akibat dari penolakan mutasi oleh pekerja, karena :

- a. Belum ada aturan di Indonesia yang mengatur secara jelas mengenai penolakan mutasi oleh pekerja. Kerancuan terjadi dalam menafsirkan perkara ini, baik pengusaha, penegak hukum, dan pekerja/buruh, yang dipengaruhi oleh subjektivitas kepentingan-kepentingan pihak itu sendiri.
- b. Ketidakjelasan hukum mengakibatkan hilangnya hak pekerja untuk bekerja dan awal dari hilangnya sumber penghidupan membuat pekerja kehilangan penghasilan dan hak mendapatkan upah. Khususnya dalam perkara ini penggugat bernama Ruben Taratu dan Verry TL Siahaan.

4. Conclusion

Kesimpulan yang dapat ditarik dari analisis dan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas yaitu:

Ditemukan fakta bahwa sampai saat ini masih belum ada atau belum dibentuknya peraturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan kepada pekerja yang menolak mutasi, baik di dalam UU Ketenagakerjaan maupun pada peraturan perundang-undangan lainnya. Sehingga keabsahan tindakan PHK karena menolak masih menjadi permasalahan yang belum terpecahkan. Maka dari itu mutasi harus dilaksanakan berdasarkan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya PHK dalam proses pemutasian pekerja. Poin utama yang perlu ditegaskan untuk menyikapi persoalan ini adalah penyelesaian secara musyawarah yang bertujuan untuk memenuhi hak-hak apa saja yang didapatkan kedua belah pihak baik pengusaha atau pekerja/buruh (*Win-win Solution*), dan menerapkan keputusan PHK kepada pekerja sebagai opsi pilihan terakhir.

Putusan No:53/Pdt.Sus.Phi/2018/Pn.Palu Hakim mengabulkan gugatan penggugat bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus karena usia pensiun dengan membayarkan hak normatif karena status penggugat tidak diikutsertakan program pensiun senilai Rp. 41.400.000,- sesuai Pasal 167 ayat (5). Mutasi yang dilakukan tergugat PT Asuransi Jiwa Kresna melanggar Pasal 32 dan Pasal 35 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Bahwa Putusan No:85/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn/Pbr ditemukan tidak terpenuhinya unsur-unsur sebagaimana yang tercantum dalam ayat (1) Pasal 32 UU Ketenagakerjaan, dan menyatakan penggugat di PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri, karena belum adanya dasar hukum yang mengatur mengenai PHK yang disebabkan oleh penolakan mutasi.

References

Book:

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Daryanto. *Sari Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Satu Nusa, 2013.
- Devi rahayu, Mishbahul munir, dan Azizah. *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw*. Malang: Setara Press, 2021.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016.
- Koesparmono irsan, Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003.
- Marzuki, Peter Mahmudi. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- . *Penelitian Hukum*. Cetakan 2, Jakarta: Kencana, 2008.
- Nasution, Mulia. *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Peter Mahmudi Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan 2, Jakarta: Kencana.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2006.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Sulaiman, Abdullah dan Walli, Andi. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta : YPPSDM, 2019.
- Sunindhia, Y.W. dan Widiyanti, Nioik. *Masalah PHK dan Penyogokan*. Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Aloewic, Tjepi F. *Naskah Akademis tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan-Perselisihan Industrial*. Cetakan ke-11. Jakarta : BPHN, 1996.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika, 2009.

JURNAL

- Abdullah Sulaiman. "Hukum Perburuhan-II, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum UIJ." Universitas Islam Jember (2019).
- Asri Wijayanti. "Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang berkeadilan", *Arena Hukum, Jurnal Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, Vol 6 No 3 (2012).

Deden Muhamad Surya. “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak mutasi Ditinjau Dari Perspektif Azas Kepastian Hukum dan Azas Keadilan”. *Jurnal Wawasan Yuridika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyang Bandung* Vol.2 No. 2. (2018).

Laurensius Arliman S. “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Padang: Jurnal Selat* (2017).

Vania Safira Putri. “Kepastian Hukum dan Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Mutasi Oleh Pekerja (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017).” *Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara* (2020).

DISERTASI:

Anwar Budiman. “Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja: Mekanisme Perjanjian Kerja pada Perudahaan Sektor Otomotif di Indonesia”. Disertasi, Program Doktor Hukum Program Pascasarjana Universitas Krisnadwipayana Jakarta (2018).

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

PUTUSAN PENGADILAN

Ruben Taratu, S.H v. PT Asuransi Jiwa Kresna, Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Palu pada tingkat pertama Nomor. 53/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Palu.

Verry TL Siahaan v. PT Tor Ganda, Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tingkat pertama Nomor. 85/Pdt.Sus.PHI/2019/PN.Pbr.

MEDIA INTERNET

Dinas Ketenagakerjaan Balikpapan,

<https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/36/lks-bipartit-solusi-tepat-untuk-kemajuan-perusahaan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerjaburuh#:~:text=Lembaga%20Kerjasama%20Bipartit%20atau%20disingkat,yang%20bertanggung%20jawab%20di%20bidang>, Akses 05 Juli 2022.

Kontributor Siaran Pers SPNEWS, “5 Permasalahan Ketenagakerjaan Indonesia”, <https://spn.or.id/5-Permasalahan-Ketenagakerjaan-Indonesia/>, Akses 20 April 2020.

Saifulanam and partners, “Pendekatan Perundang-undangan (Statue Approach) dalam Penelitian Hukum”, <https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/>, Akses 23 April 2022.

TA Edison, Univeritas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/3307/5/bab2.pdf>, Akses 3 Mei 2022.