

Pertimbangan Hakim Terhadap Hak Karyawan Yang Dimutasi Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020)

Judge's Consideration of Employee Rights Unilaterally Transferred by the Company (Study of Supreme Court Decision No. 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020)

Rendi Rizaldi Mantovani^a, Fani Budi Kartika^b

^{a,b}Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Potensi Utama, Jalan K.L Yos Sudarso Km 6,5 No. 3A, Medan, 20241, Indonesia

rendirizaldimantovani@gmail.com¹, fanibudikartika@gmail.com²

ABSTRAK

Permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan karena adanya perselisihan dan berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial meskipun UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengaturnya. Peran hakim sangat penting dalam memberikan pertimbangan pada perkara peradilan untuk memberikan keadilan. Terkait dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mengenai perselisihan hubungan industrial yang terjadi saat ini khususnya permasalahan yang berkaitan dengan mutasi sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan/pekerja. Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan kasus. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis melakukannya melalui sumber data sekunder. Dari data yang diperoleh, selanjutnya penulis menghubungkan dan menganalisa antara data yang lain dengan dianalisa secara kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengaturan Mutasi Sepihak Terhadap Karyawan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hal ini diatur Pasal 31 dan 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kerja kepada pekerja atau buruh. Pertimbangan Hakim Terhadap Hak Karyawan Yang Dimutasi Sepihak Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020, bahwa karyawan/pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Tor Ganda dan PT. Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur, haruslah mendapatkan haknya berupa uang pesangon 2 kali lipat sesuai dengan ketentuan Pasal 155 dan 156 ayat 2 sampai dengan 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak karyawan/pekerja lainnya.

Kata Kunci: Putusan Mahkamah Agung, Perselisihan Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, Mutasi.

ABSTRACT

Problems that often occur in industrial relations between workers and companies are due to disputes that end up in the Industrial Relations Court even though Law No. 13 of 2003 concerning Manpower has regulated it. The role of the judge is very important in giving consideration to judicial cases to provide justice. Related to the Supreme Court Decision Number 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020 concerning industrial relations disputes that are currently occurring, especially issues related to unilateral transfers made by companies to employees/workers. This research is a normative juridical research using statutory approach, conceptual approach, case approach. To obtain the necessary data, the authors do it through secondary data sources. From the data obtained, then the author connects and analyzes the other data by analyzing it qualitatively. Based on the results of the study it is known that the Arrangement of Unilateral Transfers of Employees as Reasons for Termination of Employment (PHK) in this case is regulated in Articles 31 and 32 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment as the basis for mutations carried out by employers or work companies to workers or laborers. Judge's Consideration of the Rights of Unilaterally Transferred Employees Based on Supreme Court Decision Number 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020, that employees/workers after the Termination of Employment at PT. Double Tor and PT. The Sibisa Mangatur Plantation Double Tor, must get his rights in the form of 2 times the severance pay in accordance with the provisions of Articles 155 and 156 paragraphs 2 to 4 of Law no. 13 of 2003 concerning Employment and the rights of other employees/workers.

Keywords: Supreme Court Decision, Industrial Relations Disputes, Employment, Employment Relations, Transfers.

Info Artikel :

Disubmit: 3 Desember 2023

Direview: 10 Januari 2023

Diterima: 25 Februari 2023

Copyright © 2023 - Journal UPU. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Sebagai makhluk hidup manusia memiliki berbagai macam kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan masa yang akan datang. Manusia haruslah bekerja agar dapat terpenuhi segala kebutuhan hidupnya. Pekerjaan yang diusahakan sendiri ialah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri dalam usaha itu. Sedangkan bekerja pada orang lain ialah bekerja dengan pada orang lain, yang memberi perintah, karena ia harus patuh pada orang yang memberikan pekerjaan¹ dan mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/karyawan dan perusahaan/majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh/karyawan mengikatkan dirinya pada pihak perusahaan/majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh/karyawan dengan membayar upah.ⁱⁱ Dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan maka terjalin hubungan kerja antara karyawan/buruh dengan perusahaan yang bersangkutan,¹ perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis dan tertulis oleh perusahaan dengan karyawannya. Perjanjian kerja ialah satu hal yang diperlukan dalam hukum perburuhan atau Ketenagakerjaan dengan perjanjian kerja tersebut menimbulkan adanya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, dalam perjanjian kerja akan ditetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja adanya unsur perintah, maka kedudukan antara karyawan dengan perusahaan tidaklah sama yang mana pihak perusahaan sebagai pemberi kerja (memerintah), sedangkan karyawan/buruh sebagai penerima kerja (diperintah). Berdasarkan hal itu, maka dibuatlah suatu peraturan atau UU khusus untuk mengatur dunia Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi dalam hubungan industrial antara karyawan/pekerja dengan perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat memunculkan berbagai masalah dalam hubungan industrial, masalah yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebagaimana kita tahu, Masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja/buruh, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian itu yang menjadi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Di sisi lain, pembangunan dan kegiatan ekonomi belum mampu menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi penduduk dengan usia yang produktif²

Penempatan tenaga kerja/Mutasi adalah kegiatan dalam dunia industrial yang berkaitan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan yang berhubungan dengan tujuan agar tenaga kerja dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.³ Penempatan tenaga kerja harus memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum karyawan atau pekerja sesuai ketentuan yang tercantum dalam Pasal 32 UU Ketenagakerjaan di atas. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerja atau buruh yang akan dimutasi, termasuk

¹ Siti Hajati Hoesin, *Asas-Asas Hukum Perburuhan (Hubungan Kerja)*, Edisi Kedua, Cetakan Ke-3, Depok: Rajawali Pers, 2018, hlm 58.

² Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua (Pengerahan Dan Pendayagunaan Tenaga Kerja)*, Cetakan Ke-3, Depok: Rajawali Pers, hlm 35.

³ Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002, hlm . 24.

kondisi keluarganya. Tetapi dalam praktiknya yang terjadi di lapangan ada beberapa perusahaan yang memutasikan karyawannya tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan, akibat hal tersebut perselisihan antara perusahaan dan karyawan atau pekerja terjadi. Meskipun dalam perjanjian kerja bersama oleh perusahaan dan serikat pekerja telah mengatur mutasi atau penempatan kerja dalam perusahaan tersebut, apabila mutasi tersebut tidak memenuhi unsur sebagaimana dalam Pasal 32 UU Ketenagakerjaan, maka sudah seharusnya mutasi tersebut batal demi hukum.

Contoh kasus yang menggambarkan keadaan mutasi sepihak ini dalam sebuah perjanjian kerja adalah pada kasus Nurmala Hutagalung Melawan Pimpinan PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur dan PT Tor Ganda dimana dalam putusan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Putusan No. 284/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, sebagaimana hakim berpihak kepada pekerja atau buruh, di mana dalam kasus ini menurut Majelis Hakim mutasi yang dilakukan oleh pihak PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur (Tergugat I) dan PT Tor Ganda (Tergugat II) kepada Penggugat dari PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur ke PT Nusa Ina Ambon tidak sah dan tidak berlandaskan hukum karena dilakukan secara sepihak dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi karena tidak memungkinkan lagi untuk bekerja kembali, maka hakim menghukum PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur dan PT Tor Ganda untuk membayar 2 kali uang pesangon kepada pekerja dan hak pekerja lainnya serta memutuskan hubungan kerja antara pekerja dengan pihak PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur dan PT Tor Ganda. Sehingga atas hal tersebut dapat dikatakan bahwa tindakan mutasi sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak dapat dibenarkan dan akan menimbulkan akibat hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja. Kemudian terhadapnya oleh Tergugat II dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 11 November 2019 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 November 2019, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 164/Kas/2019/PHI.Mdn. Jo Nomor 284/Pdt.Sus-PHI.2018/PN.Mdn yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 22 November 2019.

Berdasarkan uraian diatas fokus penelitian ini adalah ingin menganalisis Pertimbangan Hakim Terhadap Hak Karyawan Yang Dimutasi Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Agung No. 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020).

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi perumusan permasalahan yang teridentifikasi adalah :

1. Bagaimana Pengaturan Mutasi Sepihak Terhadap Karyawan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Bagaimana Pertimbangan Hakim Terhadap Hak Karyawan Yang Dimutasi Sepihak Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaturan Mutasi Sepihak Terhadap Karyawan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Untuk Mengetahui Pertimbangan Hakim Terhadap Hak Karyawan Yang Dimutasi Sepihak Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020?

b. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi dan pengetahuan serta wawasan dalam bidang hukum mengenai analisis putusan Mahkamah Agung terkait Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan dan menambah referensi sebagai pengetahuan baru bagi pembaca khususnya dalam bidang hukum Ketenagakerjaan dalam menganalisis putusan Mahkamah Agung berdasarkan keadilan sosial, kemaslahatan bersama, serta menjamin kepastian hukum.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pertimbangan hakim

Pertimbangan hakim adalah salah satu aspek yang sangat penting untuk mewujudkan nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, disamping itu terdapat juga manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat.

B. Pekerja atau buruh

Pekerja atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja kepada seseorang atau perusahaan dengan menerima gaji setelah menyelesaikan kewajibannya. Tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴ Dalam konsep pembangunan nasional, adanya keberadaan tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting yang mendukung terciptanya pelaksanaan pembangunan nasional untuk kepentingan aspek ekonomi.⁵

C. Perusahaan

Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia yang bertujuan memperoleh keuntungan (laba).

D. Mutasi

Mutasi menurut Sastrohadiwiryo adalah rotasi jabatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.⁶

E. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja (Pasal 1601a KUHPerdara) adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁷

3. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan karena dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder saja.⁸ Dalam hal ini penulis mencari dan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian kepustakaan atas sumber bacaan berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, buku-buku para sarjana, ahli hukum dan akademis yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya data-data yang diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis. Untuk mendapatkan data dari berbagai aspek terhadap suatu isu hukum yang sedang dicari penyelesaian permasalahannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep, dan pendekatan kasus. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang disebut data sekunder. Analisis terhadap bahan hukum yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara kualitatif, yaitu menganalisis melalui data lalu diolah

⁴ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, hlm. 19.

⁵ Fani Budi Kartika & Erni Darmayanti. "*Analisis Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Medan*". *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 8 (1) Juni 2021 hlm 28.

⁶ Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hlm. 9.

⁷ R Subekti & R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (c), cetakan 12, Jakarta: Pradnya Paramita, 1999, hlm. 327.

⁸ Dyah Ochtorina Susanti & A'an Efendi. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014. hlm. 110.

dalam pendapat atau tanggapan dan data-data sekunder yang diperoleh dari pustaka kemudian dianalisis sehingga diperoleh data yang dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Mutasi Sepihak Terhadap Karyawan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Keputusan perusahaan untuk memberlakukan mutasi atau penempatan kerja kepada karyawan tidak boleh dilakukan dengan kepentingan pribadi saja (tanpa adanya musyawarah dengan karyawan). Kegiatan penempatan tenaga kerja kepada karyawannya haruslah dilakukan sesuai dengan landasan ketentuan hukum yang berlaku. Sehingga mutasi yang dilakukan perusahaan kepadanya karyawan tersebut dilaksanakan dengan cara yang sesuai landasan hukum dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap hak karyawan yang dapat merugikan karyawan. Selain itu pengerahan atau penempatan tenaga kerja perlu adanya UU khusus untuk mengaturnya, dimana karyawan dapat menempati jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan serta kemampuan karyawan tanpa melanggar hak karyawan tersebut.

Mutasi atau penempatan pekerja harus memperhatikan berlakunya ketentuan pasal 31 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja punya hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.⁹ Sedangkan, Mutasi (penempatan tenaga kerja) ke tempat kerja karyawan yang baru harus memperhatikan berlakunya ketentuan Pasal 32 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,¹⁰ yaitu: (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa ada 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.¹¹

Menurut Pasal 32 Ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan ternyata tidak memuat ketentuan yang secara langsung membahas Mutasi/penempatan tenaga kerja. Dengan maraknya kasus yang sering terjadi dalam Berakhirnya Hubungan Kerja (PHK) akibat mutasi atau penempatan kerja, Ketentuan pasal yang berhubungan dengan mutasi adalah pasal 32 UU Ketenagakerjaan. Terkait hal ini dapat dilihat dari beberapa putusan pengadilan hubungan industrial maupun Putusan Mahkamah Agung yang mengadili perkara tentang Perselisihan Hubungan Industrial khususnya mengenai mutasi. Namun perlu diketahui, Pada saat karyawan/pekerja yang dimutasi berdasarkan Pasal 31 dan Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, artinya karyawan/pekerja tersebut hendak dimutasi memiliki kemampuan dibidang apa yang dibutuhkan oleh perusahaan ditempat baru karyawan berkerja, selain itu jika perusahaan yang memutasi atau penempatan kerja yang baru kepada karyawan/pekerja artinya karyawan/pekerja tersebut memang dibutuhkan oleh perusahaan untuk bekerja ditempat tersebut. Karyawan/pekerja yang dimutasi harus mendapatkan fasilitas dan hak-hak dari perusahaan.

Dalam melaksanakan mutasi atau penempatan kerja, aturan perusahaan dan kebijaksanaan dalam dasar mutasi tenaga kerja pada umumnya dilakukan untuk menjaga obyektivitas. Maka, peraturan yang mendasarinya haruslah dibuat secara tertulis dan dibuat secara tegas dan jelas untuk menjaga obyektivitas dalam pelaksanaan mutasi tenaga kerja tersebut, karena dalam peraturan perundang-undangan terkait hal penempatan tenaga kerja atau mutasi pun juga tidak diatur secara tegas dan jelas. Hal ini dilaksanakan untuk menjaga agar kegiatan penempatan tenaga kerja atau mutasi jangan sampai dilakukan untuk kepentingan pribadi saja oleh pengusaha. Dalam Praktik peraturan perusahaan itu juga bisa menjadi dasar pertimbangan hakim dalam persidangan Pengadilan Hubungan Industrial, yang dapat menentukan apabila karyawan menolak untuk dimutasi ke tempat kerja yang baru, maka karyawan telah melanggar peraturan perusahaan atau karyawan dikategorikan telah mengundurkan diri,

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31.

¹⁰ Sisilia Nanik Riani, *Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh*, Jakarta: Jurnal Hukum Volume 9, 2017, hlm. 9.

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 32.

hal tersebut dapat dilihat dalam peraturan perusahaan. Agar pelanggaran tidak terjadi lagi, maka yang melakukan pelanggaran harus diberikan sanksi karena perbuatan dapat menimbulkan kerugian orang lain.¹²

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tentunya harus didasarkan pada peraturan dan undang-undang yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan, maka dalam ketidakjelasan peraturan mutasi atau penempatan kerja, hal ini jelas akan mempengaruhi kepastian hukum, baik bagi perusahaan maupun karyawan yang berakibat kepada tidak jelasnya nasib karyawan.¹³

Faktanya yang sering terjadi di lapangan karyawan seringkali dimutasi tidak berdasarkan Pasal 32 UU ketenagakerjaan, akan tetapi karyawan/buruh dimutasikan atau ditempatkan pada posisi yang bukan keahlian karyawan/buruh tersebut atau ditempatkan yang jauh dari keluarganya yang pada akhirnya karyawan/buruh menolak untuk dimutasi dan akibat hukumnya pekerja atau buruh mendapat surat panggilan 2 kali secara berturut-turut dari pengusaha atau perusahaan dari tempat baru di mana pekerja atau buruh di mutasi, apabila pekerja atau buruh tersebut tidak hadir selama dua kali berturut-turut maka pekerja atau buruh tersebut dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, sehingga pekerja atau buruh tidak mendapat haknya berupa uang pesangon. Hal ini tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh yang sudah bekerja cukup lama, tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh jika apabila tidak mendapatkan uang pesangon dan tentu hal ini sangat tidak adil.

Berdasarkan uraian di atas mutasi atau penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak memenuhi unsur yang terkandung dalam ketentuan Pasal 32 UUK, sudah dapat dipastikan telah bertentangan dengan peraturan sebagai suatu kepastian hukum dan tidak adanya kepastian hukum. Sehingga mutasi tersebut dapat dikatakan tidak sah dan batal demi hukum. Sebuah perusahaan tentu saja harus memiliki dasar dan alasan yang dapat diterima oleh karyawannya mengapa ia harus mengalami mutasi kerja. Jadi suatu perusahaan tidak bisa dengan kepentingan pribadi saja untuk memutuskan bahwa seorang karyawan harus melakukan kegiatan mutasi kerja ke tempat yang lain. Sebab bisa saja keputusan mengenai mutasi itu menimbulkan kerugian pada karyawan. Atau bisa juga keputusan mutasi yang diberlakukan ke karyawan itu ternyata untuk kepentingan pribadi saja.¹⁴

Tentu saja hal ini bertentangan dengan ketentuan UU yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja. Dalam hal ini alasan perusahaan haruslah tepat dan memang telah disetujui pula oleh karyawan yang bersangkutan. Selain itu mutasi karyawan haruslah dilakukan dengan sesuai dengan hukum yang berlaku terutama peraturan yang tercantum pada UU Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003. Namun demi kepastian hukum, baik pekerja maupun pekerja atau pengusaha atau perusahaan dapat mengajukan gugatan pemberhentian di Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh kepastian hukum

B. Pertimbangan Hakim Terhadap Hak Karyawan Yang Dimutasi Sepihak Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020

Kekuasaan kehakiman dalam praktik diselenggarakan oleh badan peradilan negara. Tugas dan pokok badan peradilan adalah menerima, memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelesaikan perkara-perkara yang diajukan oleh masyarakat pencari keadilan.¹⁵ Jika pertimbangan hakim tidak teliti,

¹² Sahala Aritonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan, Cetakan ke 2, Edisi Revisi*, Bekasi : Permata Aksara, 2022, hlm.73.

¹³ Mauritz Tritanjaya Sidabariba. (Januari-Juni 2021). Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Penolakan Mutasi, *Jurnal Hukum*, Volume 16, Nomor 1. hlm. 80.

¹⁴ *Regulasi Mutasi Karyawan Pada Suatu Perusahaan* oleh Danti Wibowo <https://www.google.com/amp/s/www.jojonomic.com/blog/regulasi-mutasi-karyawan/> diakses 11 Juli 2022

¹⁵ Wildan Suyuthi Mustofa, *Kode Etik Hakim*. Edisi 2. Jakarta: Kencana. 2013. hlm.92.

baik dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi / Mahkamah Agung.¹⁶

Untuk dapat menganalisa dan mengemukakan apa yang menjadi pertimbangan hakim dalam persidangan terhadap hak pekerja yang dimutasi sepihak oleh perusahaan dalam perkara putusan Mahkamah Agung Nomor. 1148K/Pdt.Sus/PHI/2020 yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul antara karyawan dengan perusahaan karena adanya ketidaksesuaian terkait berakhirnya hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak sehingga dari berakhirnya hubungan kerja, maka hilangnya suatu pendapatan oleh karyawan atau pekerja karena hal tertentu.¹⁷ Berakhirnya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi diri sendiri maupun untuk keluarganya.

Pada awalnya Nurmala Hutagalung sebagai buruh/karyawan harian (Penggugat) yang bekerja pada PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur (Tergugat I) dan PT Tor Ganda (Tergugat II) yang mulai bekerja sejak tanggal 08 Juli 1988 dan terakhir bekerja kepada Para Tergugat adalah 22 Juli 2016 (masa bakti kerja selama 28 tahun). Bahwa selama Penggugat bekerja pada perusahaan Para Tergugat tidak pernah memberikan hak hukum Penggugat akan pembayaran THR dan selama Penggugat berkerja tidak pernah dibekali dengan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, terbukti ketika Penggugat mengalami kecelakaan kerja maupun sakit, Para Tergugat tidak pernah membiayai dan bahkan tidak pernah peduli akan nasib Penggugat, tetapi yang lebih parahnya dimana selama Penggugat bekerja Para Tergugat melakukan pemotongan gaji/upah berkenaan Jamsostek. Pada bulan Juli 2016, Para Tergugat melalui perantara pegawaiinya selaku Mandor Kebun telah menyatakan dan menyampaikan secara lisan kepada Nurmala Hutagalung (Penggugat) adanya mutasi kerja ke PT Nusa Ina Ambon di Provinsi Maluku Kota Ambon dan melarang untuk bekerja kembali seperti biasanya di perusahaan Para Tergugat. Setelah mendengarkan hal tersebut Penggugat berusaha untuk mengklarifikasi akan kebenaran dari informasi mutasi kerja tersebut. Tetapi Para Tergugat tidak dapat memberikan jawaban yang pasti kepada Penggugat. Dengan kata lain, kapan dan bagaimana proses mutasi itu dilakukan. Dikarenakan tidak adanya jawaban dari Para Tergugat yang dapat menjawab keinginan dari Penggugat, maka Penggugat Mengajukan Surat Perihal Permohonan Mediasi kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Pinang pada Pemerintahan Kabupaten Labuhan Batu Selatan pada tanggal 1 Agustus 2016 agar permasalahan Penggugat dengan Para Tergugat dapat diselesaikan melalui proses Mediasi secara Tripartit. Bahwa terkait dengan anjuran dari Mediator, tindakan Para Tergugat tidak jelas bagaimana tanggapan/sikapnya, apakah menerima anjuran dari Mediator atau tidak. Dikarenakan tidak ada kepastian hukum akan status hukum Penggugat dilingkungan hukum Para Tergugat, khususnya tidak adanya kepastian hukum akan anjuran dari Mediator. Maka Penggugat memohon kehadiran ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar dapat menyelesaikan permasalahan hukum antara Penggugat dengan Para Tergugat.

Dalam gugatan yang diajukan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dimana putusan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan Putusan Nomor 284/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn tanggal 16 Mei 2019, dalam putusan tersebut hakim berpihak kepada karyawan/pekerja, di mana dalam perkara ini menurut Majelis Hakim mutasi yang dilakukan oleh pihak PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur (Tergugat I) dan PT Tor Ganda (Tergugat II) kepada Penggugat dari PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur ke PT Nusa Ina Ambon tidak sah dan tidak berlandaskan hukum karena dilakukan secara sepihak dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena tidak memungkinkan lagi untuk bekerja. Maka hakim menghukum PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur dan PT Tor Ganda untuk membayar 2 kali uang pesangon kepada pekerja dan hak pekerja lainnya serta memutuskan hubungan kerja antara pekerja dengan pihak PT Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur dan PT Tor Ganda. Sehingga atas hal tersebut dapat dikatakan bahwa tindakan mutasi sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak dapat dibenarkan dan akan menimbulkan akibat

¹⁶ Mukti Aro. *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. Cetakan 5. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2004. hlm. 140.

¹⁷ Dina susiani, "*Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*", Cetakan. 1, Jember: CV. Pustaka Abadi, 2020, hlm. 72.

hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja. Kemudian terhadapnya oleh Tergugat II dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 11 November 2019 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 November 2019, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 164/Kas/2019/PHI.Mdn. Jo Nomor 284/Pdt.Sus-PHI.2018/PN.Mdn yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 22 November 2019.¹⁸

hak karyawan/pekerja dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020 sebagai berikut: Berdasarkan pertimbangan Hakim dalam putusan tersebut maka Majelis Hakim memberikan pertimbangan terhadap

- Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 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) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) : *“Dalam hal ini terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”*, dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang Pesangon $2 \times 9 \times 2.085.000,00 = 37.530.000,00$
 2. Uang Penghargaan Masa Kerja $10 \times 2.085.000,00 = 20.850.000,00$
 3. Uang Penggantian Hak $15\% \times (58.380.000,00) = 8.757.000,00$
- | | | |
|-------|-----------|---------------|
| TOTAL | 1 + 2 + 3 | 67.137.000,00 |
|-------|-----------|---------------|

- Menghukum Tergugat I dan II membayar upah Penggugat selama dalam proses atau tidak dipekerjakan untuk 6 (enam) Bulan yaitu 6 Bulan x Rp2.085.000,00 = Rp12.510.000,00 (dua belas juta lima ratus sepuluh ribu rupiah); Sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *“Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”* dengan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses.

- Menghukum Tergugat I dan II membayar seluruh kekurangan hak Penggugat yaitu Kekurangan THR Natal dari sejak Tahun 2013 s.d. Tahun 2016, sebagaimana diperincikan dibawah ini:

- THR Tahun 2013 sebesar Rp2.085.000,00
- THR Tahun 2014 sebesar Rp2.085.000,00
- THR Tahun 2015 sebesar Rp2.085.000,00
- THR Tahun 2016 sebesar Rp2.085.000,00

Jumlah = Rp8.340.000,00 (delapan juta tiga ratus empat puluh ribu rupiah)

- Menghukum Tergugat I dan II untuk membayar hak cuti Tahunan Penggugat dari Tahun 1988 s.d. Tahun 2016 dengan perhitungan upah per hari Rp80.192,00 x 12 hari/tahun = Rp962.304,00 total = Rp12.991.104,00 (dua belas juta sembilan ratus sembilan puluh satu ribu seratus empat rupiah)

- Menghukum Tergugat I dan II untuk membayar pengembalian pemotongan upah penggugat untuk pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan jumlah Rp10.824.000,00 + Rp246.000,00 = Rp11.070.000,00 (sebelas juta tujuh puluh ribu rupiah)

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan Hakim terhadap hak karyawan/pekerja yang dimutasi sepihak oleh perusahaan berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020, bahwa karyawan/pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan

¹⁸ Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020

Kerja pada PT. Tor Ganda dan PT. Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur, haruslah mendapatkan haknya berupa uang pesangon 2 kali lipat sesuai dengan ketentuan Pasal 155 dan 156 ayat 2 sampai dengan 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak lainnya yaitu hak kekurangan THR Natal, hak cuti tahunan dan hak pengembalian pemotongan upah karyawan/pekerja untuk pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

5. KESIMPULAN

1. Pengaturan Mutasi Sepihak Terhadap Karyawan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hal ini diatur Pasal 31 dan 32 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai landasan ketentuan mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan kerja kepada karyawannya. Penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan sesuai asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa ada diskriminasi yang tercantum dalam Pasal 32 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan yang melakukan mutasi atau penempatan kerja tidak memenuhi unsur yang terkandung dalam pasal 32 UU Ketenagakerjaan terhadap karyawannya adalah telah bertentangan dengan peraturan sebagai suatu kepastian hukum dan tidak adanya kepastian hukum. Sehingga perusahaan yang melakukan mutasi kepada karyawan batal demi hukum atau tidak sah. Sebuah perusahaan harus memiliki dasar alasan yang tepat mengapa karyawan dimutasi. Agar perusahaan tidak dapat dengan keputusan pribadi saja tanpa adanya musyawarah untuk memutuskan mutasi kepada karyawan. Sebab bisa saja keputusan perusahaan tersebut dapat menimbulkan kerugian pada karyawan. Atau bisa juga keputusan mutasi yang diberlakukan ke karyawan untuk kepentingan perusahaan saja. Sehingga jika menyimpang dari unsur-unsur dalam Pasal 32 UU Ketenagakerjaan, maka mutasi atau pengalihan tenaga kerja yang dilakukan dapat menjadi alasan Pengakhiran hubungan kerja.
2. Majelis Hakim memberikan pertimbangan pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1148 K/Pdt.Sus-PHI/2020 berdasarkan dalam persidangan berdasarkan pada keterangan saksi dan fakta-fakta hukum, Majelis hakim berpendapat bahwa cukup alasan dan bukti menyatakan hubungan kerja antara Pengugat/Pemohon Kasasi dengan Para Tergugat putus karena Para Tergugat terbukti melakukan perbuatan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf e dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkait dengan permohonan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja secara eksplisit telah diatur sebagai berikut : Ayat (1) huruf e : *“Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan”*; dan Ayat (2): *“Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 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)”*. Bahwa karyawan/pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Tor Ganda dan PT. Tor Ganda Perkebunan Sibisa Mangatur, haruslah mendapatkan haknya berupa uang pesangon 2 kali lipat sesuai dengan ketentuan Pasal 155 dan 156 ayat 2 sampai dengan 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak lainnya yaitu hak kekurangan THR Natal, hak cuti tahunan dan hak pengembalian pemotongan upah karyawan/pekerja untuk pembayaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah saya ucapkan kepada Allah SWT karena atas izin dan rahmatnya saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan baik dan tepat waktu. Sholawat beriring salam selalu saya limpahkan kepada Nabi Besar kita Baginda Muhammad SAW yang mana berkat beliau lah kita sekarang menjadi manusia yang selalu berada di jalan yang di Ridhoi Allah. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan kepada kedua orang tua saya yang telah mendidik saya dari kecil hingga saat ini, Terima kasih kepada dosen pembimbing saya ibu Fani budi kartika, SH.,MH yang memberikan masukan dan saran terhadap karya tulis ilmiah ini. Terima kasih juga untuk para dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Potensi Utama Medan yang memberikan ilmu selama di bangku kuliah. Dan juga saya berterima kasih kepada teman-teman saya khusus nya teman di Fakultas Hukum angkatan 2018.

REFERENSI

- [1] Abdulkadir Muhammad. (2010). *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- [2] Ahmad Kamil. (2017). *Filsafat Kebebasan Hakim*, Jakarta: Kencana.
- [3] Aloysius Uwiyono. et al., (2018). *Asas-Asas Hukum Perburuhan* Edisi Kedua, Cetakan Ke-3, Depok: Rajawali Pers.
- [4] Asri Wijayanti. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- [5] Anistia Ratenia Putri Siregar. (2013). *Eksistensi Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012 Tentang Penyesuaian Batasan Tindak Pidana Ringan Dan Jumlah Denda Dalam Kuhp Pada Peradilan Pidana*. Medan. Jurnal Ilmiah. Fakultas Hukum. Universitas Sumatera Utara.
- [6] Butarbutar, E.N. (2009, Juni). *Konsep Keadilan Dalam Sistem Peradilan Perdata*. *Mimbar Hukum*, 21(2).
- [7] Deden Muhamad Surya. (2018). "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Volume 2 Nomor 2.
- [8] Eko Wahyudi. et. al., (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- [9] Fani Budi Kartika & Erni Darmayanti. (Juni 2021). "*Analisis Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Medan*". *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 8 (1).
- [10] Nindry Sulistya Widiastiani. (Agustus 2019). "*Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Direksi Melawan Perusahaan*". *Jurnal Yudisial* Vol. 12 No. 2.
- [11] Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017). "*Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*". dalam *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 1, No. 1.
- [12] Jessica Condro dan Sugandi Ishak. (2020). "*Analisis Perlindungan Hukum Atas Penolakan Mutasi Oleh Tenaga Kerja yang Berakibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017)*", *Jurnal Hukum Adigama*, Volume 3 Nomor 2.
- [13] Mauritz Tritanjaya Sidabariba. (Januari-Juni 2021). *Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Penolakan Mutasi*, *Jurnal Hukum*, Volume 16, Nomor 1.
- [14] Retnowulan, Sutantio & Oeripkartawinata Iskandar. (2017). *Hukum Acara Perdata Dalam Teori Dan Praktek*. Banten : Idesegar Media Group.
- [15] Sahala Aritonang. (2022). *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan*, Cetakan ke 2, Edisi Revisi, Bekasi : Permata Aksara
- [16] Widan Suyuthi Mustofa. (2013). *Kode Etik Hakim*, Edisi Kedua, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [17] Zainal Asikin et al. (2016). *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.