



SKRIPSI

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PTP
NUSANTARA 6 PERKEBUNAN KELAPA SAWIT YANG DISEBABKAN
OLEH PENOLAKAN MUTASI BAGI KARYAWANNYA DI DESA
PEMATANG SAPAT KABUPATEN TEBO**

Diajukan Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Pada Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas hukum Universitas Batanghari Jambi

Oleh

SITI AZKIANA THIFFANI

NIM 1800874201260

Tahun Akademik

2021/2022

YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI

UNIVERSITAS BATANGHARI

FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama Mahasiswa : Siti Azkiana Thiffani
Nomor Induk Mahasiswa : 1800874201260
Program Studi/Sastra : Ilmu Hukum/S1
Program kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi :

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PTP
NUSANTARA 6 PERKEBUNAN KELAPA SAWIT YANG DISEBABKAN
OLEH PENOLAKAN MUTASI BAGI KARYAWANNYA DI DESA
PEMATANG SAPAT KABUPATEN TEBO

Telah disetujui untuk diuji pada sidang skripsi dihadapan tim penguji Fakultas
Hukum Universitas Batanghari

Jambi Februari 2022

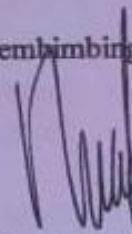
Menyetujui :

Pembimbing Pertama



Hj. Maryati, SH., MH

Pembimbing Kedua



Nella Octaviany Siregar, SH., MH

Ketua Bagian Hukum Perdata



(Hj. Maryati, SH., MH)

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Siti azkiana thiffani
No Induk Mahasiswa : 1800874201260
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi :

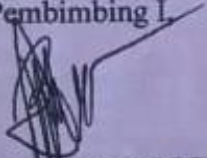
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PTP NUSANTARA
6 PERKEBUNAN KELAPA SAWIT YANG DISEBABKAN OLEH PENOLAKAN
MUTASI BAGI KARYAWANNYA DI DESA PEMATANG SAPAT KABUPATEN
TEBO

Telah Berhasil Dipertahankan Dihadapan Sidang Skripsi Tim Penguji
Pada hari Kamis Tanggal 02 Maret Tahun 2023 Pukul 11.30 WIB
Di Ruang Ujian Skripsi Anwar Kertapati
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

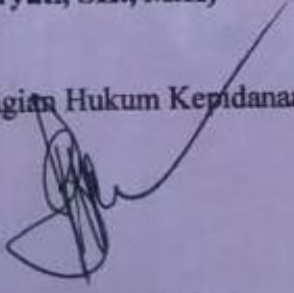
Jambi, Maret 2023

Disahkan oleh :

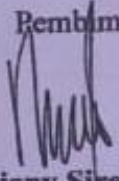
Pembimbing I,


(Hj. Maryati, SH., M.H)

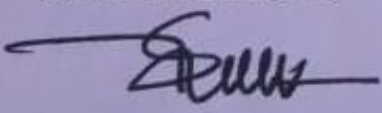
Ketua Bagian Hukum Kependanaan


(Hj. Maryati, S.H., M.H)

Pembimbing II,


(Nella Octaviany Siregar, SH., M.H)

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Batanghari,


(Dr. M. Muslih, S.H, M.Hum.)

YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI

UNIVERSITAS BATANGHARI

FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Siti Azkiana Thiffani

NIM : 1800874201260

Program Studi/Strata : Ilmu Hukum/S1

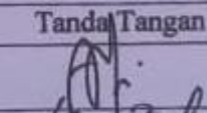
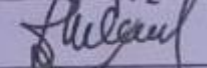

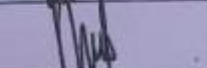
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi:

Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh PTP Nusantara 6 Perkebunan Kelapa Sawit Yang Disebabkan Oleh Penolakan Mutasi Bagi karyawannya Di Desa Pematang Sapat Kabupaten Tebo

Skripsi ini Telah Diujikan dan Dinyatakan Lulus oleh Tim Penguji Pada Hari Kamis Tanggal 2 Bulan Maret Tahun 2023 Pukul 11.30 WIB Di Ruang Ujian Skripsi Anwar Kertapati Fakultas Hukum Universitas Batanghari

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
Nurfauzia,SH.,M.H	Ketua Sidang	
Syarifa Mahila,SH.,M.H	Penguji Utama	
Hj.Maryati,SH.,M.H	Penguji Anggota	
Nella Octaviany,SH.,M.H	Penguji Anggota	

Jambi, 2 Maret 2023

Ketua Program Studi Ilmu Hukum

(Dr. S. Said Sahabuddin, SH., M.Hum)

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Azkiana Thiffani
Nim : 1800874201260
Tempat tanggal lahir : 02 Januari 1999
Program Studi/Strata : Ilmu Hukum/S1
Judul Skripsi : Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh PTP Nusantara 6 Perkebunan Kelapa Sawit Yang Disebabkan Oleh Penolakan Mutasi Bagi Karyawannya Di Desa Pematang sapat kabupaten Tebo


Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan;
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, 2 Maret 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,


METERAI TEMPEK
6AAIKX330765415
(Siti Azkiana Thiffani)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Oleh PTP Nusantara VI Perkebunan Kelapa Sawit yang disebabkan oleh Penolakan Mutasi Bagi karyawannya di Desa Pematang Sapat Kabupaten Tebo”** Proposal ini diajukan untuk memperoleh masukan dan perbaikan dalam rangka penulisan skripsi pada program studi ilmu hukum.

Penulis menyadari untuk penulisan proposal ini tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak hingga penulisan proposal dapat diselesaikan. pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA., Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Bapak Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hj. Maryati, S.H., M.H., Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi yang dalam hal ini sebagai pembimbing pertama pada penulisan proposal ini.
4. Ibu Nella Octaviany Siregar, S.H., M.H Pembimbing kedua dalam penulisan proposal ini.
5. Bapak Abdul Thalib, S.H., M.H Pembimbing Akademik yang selama ini membimbing penulis di perkuliahan, penulis ucapkan terima kasih banyak.

6. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi yang Selama ini Membantu Penulis dalam Masa Perkuliahan.
7. Kedua Orang Tua Penulis yang Tercinta, Ayahanda M. Ridwan. SP., M. Pd dan Ibunda Nelly Inayah. SE yang Telah Memberikan semangat dan menjadi sumber inspirasi bagi penulis dan juga mendukung penulis dalam meneruskan pendidikan sampai ke jenjang sarjana dengan dukungan moril maupun materil serta dengan kesabaran dan ketulusan mereka berdua juga terus mendo'akan penulis agar diberi kekuatan dan kemampuan dapat mengikuti pendidikan sampai selesai dan memperoleh gelar sarjana dan memperoleh ilmu yang bermanfaat dan diberkahi oleh Allah Swt.
8. Thank you for my dear jhoni Indo who has given full support to completing my final project.
9. Kepada pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang juga telah membantu penulis dalam penyusunan proposal ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sebagai penutup, penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi yang membutuhkan informasi yang sama untuk menambah wawasan dan menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan topik dan judul yang sama dengan penulis susun.

Jambi, Agustus 2022

Penulis

Siti Azkiana Thiffani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan penelitian dan penulisan.....	6
D. Kerangka konseptual.....	7
E. Landasan teori.....	9
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
A. Pengertian pemutusan hubungan kerja.....	14
B. Cara terjadinya PHK.....	20
C. Dasar Hukum PHK.....	30
BAB III Tinjauan Umum Tentang Mutasi dan Perlindungan terhadap pekerja.....	
A. Pengertian Mutasi.....	31

B. Jenis-jenis mutasi.....	32
C. Sebab-sebab terjadinya mutasi.....	34
D. Perjanjian Kerja Bersama.....	39
E. Perlindungan Terhadap Pekerja.....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN MUTASI BERDASARKAN

HUKUM POSITIF DAN MUTASI SEPIHAK SEBAGAI ALASAN

PHK

A. Pemutusan Hubungan Kerja dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi Berdasarkan Hukum Positif.....	43
B. Ketentuan Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
C. Tata cara Menyelesaikan Perselisihan di Luar Pengadilan Dan di Dalam Pengadilan Industrial.....	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PTP N6
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT YANG DISEBABKAN OLEH
PENOLAKAN MUTASI BAGI KARYAWANNYA DI DESA PEMATANG
SAPAT KABUPATEN TEBO**

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk hidup dengan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup. Manusia harus bekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut karena merupakan hak asasi manusia dan tidak dapat diingkari karena merupakan hak seseorang. Manusia tidak dapat hidup berdampingan dengan orang lain dalam kehidupan sehari-harinya tanpa melakukan usaha. Karena dia harus tunduk dan mematuhi individu lain yang menawarkan tenaga kerja, pekerjaan wiraswasta memerlukan ketergantungan pada orang lain yang memberikan perintah dan mengirim mereka. Pekerja adalah orang yang bekerja sama dengan orang lain di tempat kerja. Pekerja adalah mereka yang dipekerjakan oleh suatu bisnis, diminta untuk melakukan pekerjaan oleh pemberi kerja, dan diberi kompensasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Ketenagakerjaan adalah masalah yang sangat signifikan di Indonesia, dan masalah hukum sangat penting untuk memastikan bahwa manfaat peraturan ini dapat terwujud. Hubungan kerja dapat dilangsungkan setelah tercapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Ini juga mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak.¹

¹Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang hubungan Kerja (Jakarta: Djambatan, 1999) hal 1

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disahkan sebagai upaya perlindungan hukum untuk menghentikan tindakan sewenang-wenang pengusaha atau pekerja (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) memberikan perlindungan hukum kepada pemberi kerja dan pekerja saat mereka menetapkan pengaturan kerja mereka karena posisi pekerja seringkali lebih lemah daripada posisi pemberi kerja.

Lemahnya posisi korporasi ditunjukkan dengan banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pelaku usaha karena menilai karyawan telah melanggar hukum, tidak mengikuti instruksi, atau karena alasan lain, suka dan tidak suka.

Karakteristik isu ketenagakerjaan di Indonesia dianggap berkembang dan transformatif. Hal ini terutama berlaku dalam situasi di mana perselisihan hubungan industrial sering muncul di antara keduanya, yang menyebabkan keresahan dan kejadian yang tidak diinginkan. Karena hubungan ini diatur oleh undang-undang dan peraturan lain yang menjadi kerangka hukum, maka para pihak yang terlibat diberikan perlindungan dan kejelasan hukum. Kontrak yang ditandatangani selama hubungan kerja antara karyawan dan pertukaran bisnis tertulis dan lisan antara para pihak.

Kenyataannya adalah bahwa hubungan di tempat kerja tidak selalu baik. Isu tempat kerja yang paling marak saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). penolakan pengalihan Ketidaksepakatan antara kedua belah pihak tidak berasal dari pemutusan hubungan kerja karena alasan yang sah, berbeda dengan pemutusan hubungan kerja sepihak yang kontroversial.

Perselisihan tentang bagaimana salah satu pihak memutuskan hubungan kerja dikenal sebagai perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja. Dari sekian banyak contoh PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja atau pemberi kerja, penulis secara khusus tertarik pada kasus PHK akibat penolakan mutasi. Transfer mengacu pada tindakan memindahkan karyawan dari satu tempat atau posisi ke posisi lain. Hakikatnya, kemampuan pemberi kerja atau perusahaan untuk memindahkan karyawan merupakan hak yang disesuaikan dengan kebutuhan bisnis. Pelaksanaan pemindahan tersebut, bagaimanapun, harus memperhatikan aspek manusia dari kebutuhan pekerja dan dilakukan sesuai dengan protokol yang telah disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha atau bisnis sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja bersama, yaitu sarana hubungan kerja yang memenuhi persyaratan kerja.² Penolakan mutasi tidak diragukan lagi merupakan masalah ketidaksepakatan manajemen tenaga kerja. Pekerja memiliki kemampuan untuk mengajukan keberatan atas surat transfer dan meminta pembatalan transfer melalui percakapan bilateral. Prioritas diberikan kepada orang lain yang dapat diselesaikan secara damai. Pemindahan pekerjaan biasanya tercakup dalam perjanjian tenaga kerja atau kebijakan perusahaan. Hanya sebagian dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020 [Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021] ketentuan hak cipta atas karya yang sering digunakan dalam praktik industri.

Ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berlaku bagi pekerja yang memprotes dipindahkan atau ditempatkan di tempat lain adalah sebagai berikut:

²<http://jdih.kemnaker.go.id>.01 juli 2022

1. Penempatan karyawan didasarkan pada nilai-nilai ketidakberpihakan, kesetaraan, kebebasan, dan objektivitas.
2. Berdasarkan pengetahuan, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuannya, karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan tetap menghormati martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum.
3. Saat menempatkan pekerja, kesempatan kerja yang sama didistribusikan, dan pekerja disediakan sesuai dengan tuntutan rencana nasional dan daerah.

Pengusaha juga harus memastikan bahwa upah pekerja tidak berada di bawah upah minimum regional. sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 90 Ayat 1.

Pemberi kerja tidak diizinkan untuk membayar pekerja kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi, kota atau badan pengawas, serta gaji minimum khusus sektor untuk kota atau provinsi.

Menolak mutasi berarti menolak surat perintah kerja yang memenuhi syarat pengunduran diri yang diatur dalam Pasal 168 UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Seorang pekerja atau buruh yang tidak masuk kerja selama lima hari atau lebih berturut-turut tanpa memberikan alasan yang cukup secara tertulis kepada pemberi kerja dan telah dipanggil secara patut oleh pemberi kerja secara tertulis dapat diputuskan hubungan kerja karena tidak mempunyai hak untuk berhenti.

2. Selambat-lambatnya pada hari pertama pekerja atau buruh melapor untuk bertugas, harus ada pernyataan tertulis yang menyatakan kebenaran surat-surat tersebut pada ayat (1).
3. Perjanjian Pekerja atau buruh yang bersangkutan berhak menerima uang pesangon yang besarnya dan tata cara pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Menteri, serta santunan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) selambat-lambatnya dibanding hari pertama. Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan sesuai dengan perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang berlaku.

Hak-hak karyawan yang diperoleh karena menolak mutasi, melanggar ketentuan perjanjian kerja, atau melanggar kebijakan bisnis dapat dihentikan setelah mendapat surat teguran pertama, kedua, dan ketiga berturut-turut.

Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam hukum ketenagakerjaan karena menimbulkan hubungan kerja, dimana perjanjian kerja akan menjabarkan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam hal ini, bagian dari pemutusan hubungan kerja kesejahteraan psikologis karyawan serta keuangan nominal, yang dianggap memiliki posisi yang buruk dibandingkan dengan pengusaha dari segi ekonomi.³Salah satu persoalan dalam hubungan kerja adalah persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat penolakan pekerja pindahan, padahal perpindahan tersebut telah ditetapkan dengan

³Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), 178

keepakatan kerja bersama antara perusahaan dan serikat pekerja di dalam perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tantangan tersebut di atas, maka kajian selanjutnya akan berkonsentrasi pada perumusan masalah besar yang lebih spesifik:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi berdasarkan hukum positif ?
2. Apa ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja?
3. Bagaimana tata cara menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan dan di dalam pengadilan industrial?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini terkait dengan rumusan masalah tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kerja terhadap penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama perspektif perlindungan hukum Undang-undang No. 13 Tahun 2003?
2. Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh penolakan mutasi?

Penulisan ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji aspek Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama.

a. Tujuan penulisan

Berikut ini adalah tujuan penulisan:

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum dari Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
2. Menyadari sumber daya perpustakaan di bidang hukum, khususnya hukum perdata.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memajukan dan membantu profesi hukum pada umumnya, khususnya hukum perdata.

D. Kerangka konseptual

Penulis akan membahas beberapa pemikiran yang berkaitan dengan pokok penelitian di atas guna memperjelas maksud dari judul skripsi ini, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan kerja (PHK) pasal 151 ayat(1) UU No 13 tahun 2003

Pemutusan hubungan kerja digambarkan sebagai salah satu yang berdampak pada hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja. Pemutusan hubungan kerja diatur dengan aturan dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Kepegawaian.

2. Penolakan

Secara leksikal, “penolakan” dalam bahasa Indonesia (KBI, 2008) merujuk pada prosedur atau teknik penolakan. Orang dapat berargumen bahwa menolak adalah sarana untuk mengungkapkan ketidakpuasan terhadap suatu pernyataan.

3. Mutasi (pasal 32 UU No 13 Tahun 2003)

Pemindahan pekerjaan adalah prosedur memindahkan karyawan ke peran, lokasi, atau bisnis baru, sebagaimana didefinisikan oleh Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Biasanya, manajer dapat menyarankan transfer pekerjaan berdasarkan seberapa baik kinerja orang tersebut di tempat kerja. Pekerja juga dapat mengajukan permintaan transfer kepada atasannya dengan berbagai alasan.

4. Perkebunan kelapa sawit PTP Nusantara 6

PTP Nusantara 6 unit usaha rimsa dan rimdu merupakan bagian PTP N 6 yang dikelola oleh BUMN. PTP N 6 unit usaha rimsa dan rimdu dipimpin oleh yang disebut manajer dan dibantu oleh karyawan pimpinan yang terdiri dari asisten kepala, asdum, KTU, asisten teknik yang mempunyai tugas dan fungsi sesuai dengan SK masing-masing, adalah asisten tanaman yang mempunyai tugas khusus di lapangan atau yang berkantor di afdeling 1 sampai 5 yang bertugas memimpin kegiatan di kebun seperti pemenehan, pengontrolan, pemeliharaan termasuk kegiatan kemasyarakatan yang ada di afdeling masing-masing. Di bawah asisten ada yang namanya mandor 1 yang bertugas mengepal mandor-mandor seperti mandor panen, mandor pemeliharaan yang menjadi kontrol karyawan ataupun tenaga harian lepas.

Asisten bertanggung jawab kepada askep dan manajer, mandor 1 bertanggung jawab kepada asisten, mandor-mandor yang lainya bertanggung jawab kepada mandor 1 sementara karyawan di lapangan bertanggung jawab kepada mandor masing-masing sesuai yang telah ditentukan. Di PTP N 6 unit usaha rimsa dan rimdu ada juga yang namanya krani 1 yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan terutama masalah gaji karyawan dan pengeluaran-pengeluaran yang bersifat prinsipil.

5. Karyawan

Orang yang bekerja untuk bisnis atau organisasi dan menerima gaji disebut karyawan. Atau, istilah "karyawan" dapat merujuk pada seseorang yang melakukan tugas terkait pekerjaan untuk bisnis atau organisasi lain dengan imbalan pembayaran.

E. Landasan Teori

Ketika penelitian digunakan sebagai dasar analisis untuk menjelaskan fakta-fakta yang sudah ada, maka digunakan teori sebagai landasan teori.

1. Analisis Empiris

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemilik usaha ditetapkan dengan ditandatanganinya surat perjanjian kerja oleh kedua belah pihak. Hubungan kerja ini dapat menghadapi masalah langsung dan kompleks, yang keduanya dapat diselesaikan secara damai atau harus diselesaikan melalui hukum.

Kesanggupan memindahtangankan karyawan pada hakekatnya merupakan hak usaha yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang memenuhi syarat-syarat hukum, harus dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan manusiawi pekerja dan sesuai dengan syarat-syarat dan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam suatu kerja bersama, perjanjian netral dan tidak memihak. Saat melakukan transfer personel, bisnis harus menentukan apakah pilihan tersebut mendukung pengembangan tenaga kerja, yang ingin dan mempekerjakan pekerja dengan cara terbaik dan paling manusiawi.

Mutasi pegawai yang tidak mengikuti surat mutasi pegawai, dimana tenaga kerja tidak ditempatkan sesuai dengan bidang atau bidang pekerjaan yang

ditentukan, menjadi penyebab utama resistensi tenaga kerja terhadap mutasi pekerjaan. Akibatnya, tindakan perusahaan tersebut tidak dapat dibenarkan karena melanggar undang-undang ketenagakerjaan yang ada.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode melakukan penelitian yang melibatkan penggunaan akal secara hati-hati untuk mengumpulkan, menganalisis, atau merumuskan informasi. Metodologi penelitian:

1. Jenis Penelitian

Penelitian normatif hukum adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan jenis penelitian ini.⁴Karena penelitian yang dipilih yang menjadi landasan penelitian ini adalah jenis penelitian kepustakaan yang melibatkan sumber bacaan yang berhubungan dengan pokok bahasan atau tema yang diteliti. Dalam studi ini, penolakan untuk memberikan transfer berdasarkan Undang-Undang dibahas, bersama dengan penilaian hukum yang menguntungkan atas masalah yang muncul.

2. Pendekatan Penelitian

Dari semua cara yang digunakan dalam pemeriksaan hukum awal, pasal ini mengambil pendekatan undang-undang. Selain itu, menggunakan strategi penelitian konseptual (*conceptual approach*). Metode ini memaksa penulis untuk menggunakan teori dan keyakinan yang muncul baik dalam masyarakat hukum maupun ilmu hukum.

⁴Johny Ibrahim *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang:Bayumedia Publishing 2006),295

3. Sumber Data

Berikut adalah deskripsi dari ketiga jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Bahan hukum primer adalah informasi tentang undang-undang yang diambil dari sumber penelitian yang signifikan seperti undang-undang dan peraturan. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 diterapkan dalam investigasi ini.
- 2) Bahan hukum sekunder. Informasi dari buku, jurnal, dan surat kabar serta bahan hukum sekunder, seperti SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) pada website pengadilan, digunakan untuk mendukung kajian hukum. Penolakan permintaan transfer menyebabkan penghentian.
- 3) Bahan non-hukum yang berasal dari wawancara, buku, jurnal, atau sumber lain disebut sebagai bahan hukum tersier. Majalah, surat kabar, dan sumber hukum tersier yang tidak diterbitkan, terutama kamus yang dikumpulkan melalui penelusuran perpustakaan. Oleh karena itu, dalam hal ini, materi hukum tersier terdiri dari melihat, membaca, mengamati, dan meninjau laporan pers atau film tentang kejadian nyata, terutama yang melibatkan hilangnya pekerjaan karena penolakan mutasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan semua data dan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Penulis melakukan studi dokumentasi dengan menggunakan dokumen sebagai satu-satunya sumber data daripada partisipasi langsung dari subyek penelitian. Buku digunakan

sebagai metode utama dokumentasi. e-book atau bahan lain yang berkaitan dengan Topik penelitian tentunya masih berkaitan dengan pokok bahasan penelitian. Ini dilakukan dengan membeli buku, meminjam buku dari perpustakaan, atau mencari jurnal. Kemudian, jika perlu, membaca dan memahami penelitian.⁵

5. Teknik Pengolahan Data

Salah satu langkah penting dalam menyimpulkan suatu kegiatan penelitian ilmiah adalah pengolahan data yang digunakan untuk mengolah semua data yang diterima sesuai dengan pendekatan yang dipilih. Melalui pembentukan teori untuk menentukan unsur penyebab melalui analisis data induktif dan deduktif terhadap konstruksi fenomena yang menjadi kenyataan di masyarakat, analisis deskriptif kualitatif merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis keadaan objek kajian.

G. Sistematika penulisan

Penulis memecah skripsi ini menjadi lima bagian, dengan setiap bab memiliki kumpulan sub-babnya sendiri, untuk memudahkan membahas topik-topik yang berhubungan.

Sangat penting untuk memiliki gambaran yang jelas tentang pembahasan proposal tesis skripsi ini dalam mengatur hal-hal sesuai rencana. Sistematika yang digunakan untuk menulis skripsi ini:

BAB Kesatu Pendahuluan dalam Bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang rumusan masalah tujuan penelitian dan penulisan, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan sistematika penulisan.

⁵ Muslan Abdurrahman, Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum, (Malang: UMM Press, 2009), 94.

BAB Kedua Tinjauan pustaka Bab ini terdiri dari pengertian pemutusan hubungan kerja pengertian mutasi dan perjanjian kerja bersama.

BAB Ketiga Berisi tentang tinjauan umum tentang mutasi.

BAB Keempat Pada Bab ini merupakan bab pembahasan tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi Berdasarkan hukum positif.

BAB Kelima Penutup. Bab ini merupakan ikhtisar dari semua uraian sebelumnya, yang digunakan untuk mendukung sejumlah temuan. Itu diakhiri dengan saran yang dapat membantu.



Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

A. Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK)

Menurut ketentuan umum pengertian hubungan kerja (PHK) dalam pasal 1 (25) Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh.

Menurut manulang (1988) terdapat beberapa pengertian pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. *Termination* yaitu pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian dan kontrak kerja yang sudah disepakati. Berakhir perjanjian dan kontrak terjadi apabila tidak terdapat kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan maka pekerja harus meninggalkan pekerjaannya.
- b. *Dismissal* yaitu pemutusan hubungan kerja dikarenakan pekerja melakukan pelanggaran disiplin kerja yang sudah ditetapkan. Seperti melakukan kejahatan, mengonsumsi obat-obatan terlarang, serta merusak fasilitas milik perusahaan.
- c. *Redundancy* yaitu putusnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan karena perusahaan mengalihfungsikan atau pengembangan daya kerja dengan menggunakan mesin berteknologi baru. Seperti menggunakan alat-alat berat, menggunakan robot industri dalam produksi yang hanya dioperasikan dengan dua atau tiga pekerja untuk menggantikan beberapa tenaga kerja. Dalam hal ini berdampak kepada pengurangan tenaga kerja.
- d. *Retrenchment* yaitu putusnya hubungan kerja yang berkaitan dengan masalah ekonomi seperti masalah pemasaran yang mana perusahaan tersebut tidak mampu member upah kepada pekerja.⁶

Kedudukan yang lebih lemah dari perusahaan terlihat dari banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak karena dianggap pekerja melakukan pelanggaran, menolak perintah kerja, ataupun karena alasan lainnya bahkan karena alasan suka tidak suka.

⁶Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1988), 15

Dinamika dalam permasalahan dunia ketenagakerjaan di Indonesia ternilai berkembang dan tranformatif.dalam hal ini terdapat hubungan relationship yang biasa disebut hubungan kerja antara perusahaan/asosiasi pengusaha dengan pekerja/serikat buruh pada memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja tersebut berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak terutama dalam perselisihan hubungan industrial seringkali terjadi antara keduanya,sehingga menimbulkan gejolak yang berakibat pada peristiwa yang tidak diinginkannya.Hubungan ini diatur dalam undang-undang dan peraturan lain sebagai payung hukum dan memberikan perlindungan serta kepastian hukum kepada para pihak yang bersangkutan.

Dalam Bab IX pasal 50-60 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja,yang mempunyai unsur pekerjaan,upah,dan perintah.Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan ditandai dengan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan tertulis oleh kedua belah pihak.

Sesuai dengan fakta yang ada,hubungan kerja yang tidak selalu berjalan dengan baik.Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat penolakan mutasi.PHK yang di landasi dengan alasan yang sah dan masuk akal tidak menimbulkan perselisihan terhadap kedua belah pihak,berbeda hal nya dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang menyebabkan perselisihan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang

dilakukan oleh salah satu pihak. Dari berbagai perkara terkait PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha atau pemberi kerja, perkara PHK akibat penolakan mutasi yang menarik penulis. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat kerja lain atau dari satu jabatan ke jabatan yang lain. Mutasi pekerja pada dasarnya merupakan hak pengusaha atau perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Namun demikian pelaksanaan mutasi tersebut harus memperhatikan aspek kemanusiaan kebutuhan pekerja dan pelaksanaannya harus dilakukan dan prosedur yang telah disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja bersama yang menjadi sarana hubungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja.⁷ Penolakan mutasi jelas menjadi persoalan perselisihan hubungan industrial. Hak pekerja untuk melakukan keberatan terhadap surat mutasi dengan melakukan perundingan bipartite untuk permohonan pembatalan mutasi, hal ini sebenarnya momentum pekerja untuk mendapatkan informasi dan alasan-alasan yang jelas dilakukan mutasi, apakah disebabkan promosi atau hukuman atau kebutuhan lain diutamakan diselesaikan secara kekeluargaan. Biasanya perihal mutasi kerja dimasukkan ke dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Didalam UU ketenagakerjaan hanya terdapat salah satu pasal yang biasa digunakan dalam praktik industrial yaitu Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja (peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021).

⁷<http://jdih.kemnaker.go.id>.01 juli 2022

Karyawan yang menolak mutasi atau penempatan pekerja ke tempat lain harus memperhatikan pasal 32 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

1. Penempatan tenaga kerjadilaksanakan berdasarkan asas terbuka bebas,obyektif,serta adil,dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menmpatkan 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.

Ketentuan selanjutnya perusahaan harus memastikan gaji karyawan tidak dibawah besaran upah minimum di wilayah penempatan kerja.Sebaimana diatur dalam Pasal 90 Ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan.

Pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum,yaitu upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kota/kabupaten,dan upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi kota/kabupaten.

Menolak mutasi berarti menolak perintah kerja sehingga dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai pasal 168 Undang-undang ketenagakerjaan,adapun bunyi pasal 168 Undang-undang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah di panggil oleh perusahaan sebanyak 2 kali secara patut dan tertulis dapat diputuskan hubungan kerjanya karena diskualifikasinya mengundurkan diri.
2. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja,peraturan perusahaan,atau perjanjian kerja bersama.

Hak yang diterima karyawan atas penolakan mutasi tersebut,karyawan melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dapat di PHK setelah karyawan diberikan surat peringatan pertama,kedua,dan ketiga secara berturut-turut.Surat peringat masing-masing berlaku untuk paling lama 6 bulan,kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja,peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.Karyawan yang mengalami PHK dengan alasan melanggar ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan akan memperoleh uang pesangon sebesar 1 kali,uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali,dan uang penggantian hak.

Perjanjian kerja merupakan suatu hal yang paling dibutuhkan dalam hukum ketenagakerjaan karena perjanjian kerja telah melahirkan adanya hubungan kera

tersebut, dimana di dalam perjanjian kerja tersebut lah akan ditetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja di atur dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di atur secara khusus dalam undang-undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja pihak buruh juga berdampak pada psikologi dan dari segi ekonomi financial yang dipandang memiliki kedudukan lemah jika dibandingkan pihak pengusaha.⁸ Salah satu permasalahan dalam

⁸Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), 178

hubungan kerja adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat penolakan mutasi oleh buruh meskipun mutasi telah diatur oleh perjanjian kerja bersama oleh perusahaan dan serikat pekerja dalam perusahaan tersebut.

B. Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

a. Pemutusan hubungan Kerja Demi Hukum.

Dalam putusannya hubungan kerja ini terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang telah disepakati habis maupun buruh meninggal dunia. Berdasarkan Pasal 61 Ayat (10) UU No.13 Tahun 2003, berakhirnya perjanjian kerja apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia.
- 2) Jangka waktu perjanjian kerja berakhir.
- 3) Terjadi putusan pengadilan maupun putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap.
- 4) Adanya kejadian maupun keadaan yang telah tercantumkan dalam sebuah perjanjian kerja baik peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pada pasal 1603 c *Burgerlijk wetboek* istilah waktu tertentu yang dapat menentukan berakhirnya hubungan kerja yang ditetapkan dalam sebuah perjanjian maupun yang telah ditetapkan pada peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh

Putusnya hubungan kerja dalam hal ini terjadi ketika buruh mengundurkan diri atau memiliki alasan mendesak yang dapat mengakibatkan pekerja meminta di PHK. Pada pasal 151 ayat (3) huruf b UU No.13 tahun 2003 atas kemauan sendiri

tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dan pengusaha,berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturu-turut dan telah di panggil oleh perusahaan 2 kali secara tertulis,tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.Selain itu,berdasarkan ketentuan pasal 169 Undang-undang No.13 Tahun 2003,pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya,menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- 2) Membujuk dan menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa,keselamatan,kesehatan,dan kesusilaan pekerja/buruh,sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. PHK oleh majikan atau perusahaan.

PHK oleh perusahaan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan,apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha,atau

apabila buruh melakukan kesalahan. lamanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan. Pengusaha tidak perlu melakukan PHK karena sesuai dengan pasal 154 Undang-undang No.13 Tahun 2003, yaitu penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Buruh/pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain :

1. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya, atau alasannya palsu;
2. Jika alasannya PHK itu dicari-cari (Pratext) atau alasannya palsu;
3. Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan; atau

4. Jika buruh diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglajs (seniority rules), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.”

Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan itu yaitu ;

1. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
2. pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi

Majikan yang mengalami kerugian berdasarkan pasal 163-165 Undang-undang No.13 Tahun 2003 dapat menPHK apabila :

1. PHK masal karena Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan public paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (Force Majeur)
2. PHK masal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi.
3. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja.
4. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun.

Sesungguhnya pihak pengusaha enggan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja yang telah ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja di perusahaannya, walaupun baru 1 (satu) atau 2 (dua) bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekedar untuk lebih memantapkan produktifitas kerjanya. Memberhentikan pekerja/buruh yang telah bekerja beberapa bulan di perusahaannya hanya dilakukan karena keterpaksaan, maksudnya buruh yang bersangkutan walaupun telah sering dinasehati, diberi peringatan tetap tidak mau mengubah sikap dan prilakunya yang kurang baik, sehingga selalumembuat kesal pengusaha dan merugikan perusahaan. Hanya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena keterpaksaan ini. Pengusaha yang baik akan tetap memperhatikan ketentuan perundang-undangan atau hukum yang berlaku.

Adapun alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja yaitu :

1. Alasan ekonomis

- a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktir misalnya :
 - a) Merosotnya kafasitas produksi perusahaan yang bersangkutan
 - b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
 - c) Menurunnya persediaan bahan dasar

- d) Tidak lakuknya hasil produksi lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
- b. Merosotnya hasil perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah/gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
- d. Dilaksanakannya Rasionalisasi atau penyederhanaan yang pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.
2. Alasan lain yamh bersumber dari keadaan yang luar biasa,misalnya
- a) karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
- b) karena bencana alam dimana dapat menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
- c) karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada.Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selam ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi atau pengada lapangan tersebut;
- d) karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

e) Selanjutnya PHK oleh majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari buruh. Kesalahan buruh ada dua macam, yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam UU No.13 tahun 2003 dan Kepmenaker No.Kep-150/Men/2000, tetapi diatur dalam pasal 18 ayat (1) Permenaker No.Per-4/Men/1986, yaitu:

3. setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, KKB atau peraturan perusahaan;

a. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;

b. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah di coba dibidang tugas yang ada;

c. melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.

d. Selanjutnya, perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja pada pekerja apabila pekerja melakukan atau melaksanakan kesalahan berat. Dalam hal ini diatur dalam ketentuan pasal 158 ayat (1) UU no.13 tahun 2003, yaitu:

a. penipuan, pencurian, dan penggelapan barang uang milik pengusaha.

b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan.

c. mabuk, minuman-minumankeras yang memabukan, madat, memakai obat milik teman sekerja atau milik teman pengusaha, atau

merugikan perusahaan atau kepentingan Negara, atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau perangsang lain yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan, atau melakukan perbuatan asusila, atau melakukan perjudian di tempat kerja.

- d. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi atau menipu.
- e. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan atau pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja, atau yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, atau
- h. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
- i. melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Kesalahan berat itu berdasarkan ketentuan pasal 158 ayat (2) harus didukung dengan bukti:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan.
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang-kurangnya dua orang Saksi.

Ketentuan pasal 158 ayat (2) undang-undang No.13 Tahun 2005 menimbulkan celah hukum yang dapat disalahgunakan oleh pengusaha tiga bukti yang menjadi syarat adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja bersifat alternative bukan kumulatif. Kata “atau” yang terdapat dalam pasal 158 ayat (2) huruf b Undang-undang No.13 tahun 2003 seharusnya diganti dengan kata/dan. Ditinjau dari legal concept arti “dan” jauh berbeda akibat hukumnya dengan arti dari “atau”. Pengusaha yang tidak senang dengan pekerja karena alasan yang tidak dapat dibenarkan, (alasan pribadi misalnya pengusaha ditolak cintanya oleh pekerja) maka pengusaha dapat dengan mudah mengatur strategi untuk menutupi kecurangannya hanya dengan menggunakan bukti yang tersebut dalam pasal 158 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 saja

- d. PHK oleh putusan pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang ke empat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan.

Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya PHK, yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak buruh, PHK yang datangnya dari pihak majikan, dan PHK

karena putusan pengadilan. Sebenarnya cara terjadinya PHK cukup ada tiga macam, dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara perusahaan dan pekerja mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke pengadilan negeri apabila di duga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui pengadilan hubungan industrial.

Menurut teori perlindungan hukum sebagaimana di kemukakan oleh Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat dipungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum yang dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁹

Menurut Asri Wijayanti perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting yaitu menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Alasan yang menjadi dasar untuk menjatuhkan PHK dibagi menjadi dua yaitu: Alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan.¹⁰ Juga kebenaran alasan terjadinya PHK yang datang dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu: Alasan

⁹Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 53

¹⁰Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: sinar Grafika, 2018), 167-168

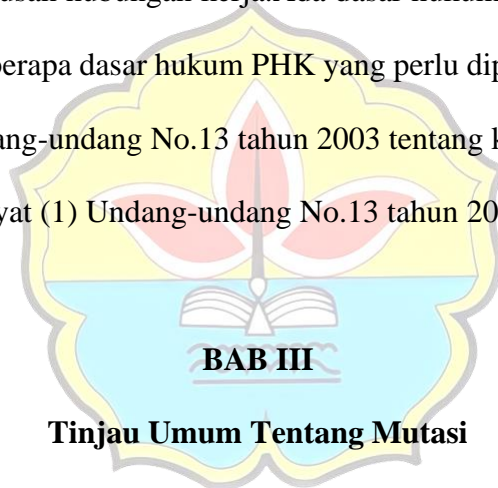
mengundurkan diri dan alasan yang mendesak yang berakibat buruh untuk tidak melanjutkan hubungan kerja.

C. Dasar Hukum PHK

Pemutusan hubungan kerja dan pesangon menurut Undang-undang No.13 tahun 2003. Dengan dikeluarkannya Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Masalah pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 150 s/d Pasal 172.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, pihak perusahaan tidak dapat asal melaksanakan pemutusan hubungan kerja. Ada dasar hukum yang harus di jadikan acuan. Berikut ini beberapa dasar hukum PHK yang perlu diperhatikan perusahaan.

- a) Bab XII Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b) Pasal 154A ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003.



A. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah. Mutasi itu bisa juga terjadi dalam satu instansi, misalnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang segera harus diisi. Pemutasian pegawai pada jabatan yang sama atau pada daerah yang berlainan dapat terjadi

untuk menghilangkan rasa bosan pegawai.¹¹ Mutasi adalah proses pemindahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan seorang karyawan, baik secara horizontal (Rotasi kerja/transfer) maupun vertical (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi.¹²

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan sehingga yang bersangkutan tenaga kerja memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin. Pemindahan harus dilakukan menurut analisa jabatan sesuai kualifikasi kemampuan sehingga tenaga kerja tersebut diharapkan mendapat kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan output yang setinggi-tingginya.¹³

Berdasarkan UU ketenagakerjaan, mutasi kerja adalah proses pemindahan karyawan ke posisi, tempat, atau perusahaan baru. Biasanya mutasi kerja dapat diajukan oleh manager berdasarkan performance kerja karyawan. Seorang karyawan juga bisa mengajukan mutasi keatasannya dengan beragam alasan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara vertical maupun horizontal dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai mutasi kerja diatas penulis menyimpulkan bahwa mutasi kerja adalah pemindahan pegawai dari satu

¹¹M. Manullang, *Manajemen Personalita*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), 111

¹²Sri Endang, dkk., *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. (Jakarta: Erlangga, 2010), 83

¹³B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 247

instansi ke instansi yang lain, baik itu didalam satu daerah bisa juga dari luar daerah yang diikuti pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan.

B. Jenis-jenis Mutasi

a. mutasi atas dasar tempat kerja karyawan.

Pemindahan berdasarkan unit kegiatan dimana para pekerja melakukan pekerjaannya, misalnya mutasi antar seksi, antar bagian dan antar perusahaan.

b. mutasi atas dasar maksud atau tujuan ada lima macam yaitu:

a) production transfer

Productin transfer dimaksudkan pemindahan pegawai dari jabatan yang satu ke jabatan yang sama dalam lingkungan produksi yang berbeda, karena dalam produksi yang pertama produksi dikurangi sehingga tenaga kerja dikurangi pula sedangkan pada lingkungan produksi yang kedua produksi dinaikan.

b) Replacement transfer

Replacement transfer berarti pemindahan pegawai yang sudah lam dinasya kepada jabatan yang sama pada departemen yang lain untuk menggantikan pegawai yang sedikit masa dinasya dan diberhentikan.

c) Versatility Transfer

Versatility transfer dimaksudkan pemindahan pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

d) Remedial transver

Remedial transfer berarti pemindahan pegawai dari sesuatu jabatan ke jabatan yang lain atau ke jabatan yang sama dalam departemen yang berlainan dengan maksud ia dapat bekerja sama dengan teman sekerjanya atau dengan atasannya, sehingga untuk memperbaiki keadaan itu ia di pindahkan ke jabatan yang lain atau ke jabatan yang sama pada departemen atau seksi yang berlainan.

c). Mutasi atas dasar lamanya pegawai tersebut memangku jabatan yang baru sesuai dengan hal itu, maka pemindahan dapat digolongkan menjadi dua macam¹⁴yaitu:

a) Temporary transfer

temporary transfer atau pemindahan sementara adalah pemindahan yang dimaksudkan hanya untuk sementara saja, baik pegawai atau organisasi bermaksud akan memindahkan kembali pegawai yang bersangkutan ke jabatan semula.

b) permanent transfer

permanent transfer dimaksudkan pemindahan seorang pegawai untuk memangku jabatan yang baru untuk selama-lamanya sampai tiba waktunya kemudian pegawai tersebut di pindahkan lagi ke jabatan lain baik karena promosi atau karena sebab lainnya.

C. Sebab-sebab mutasi

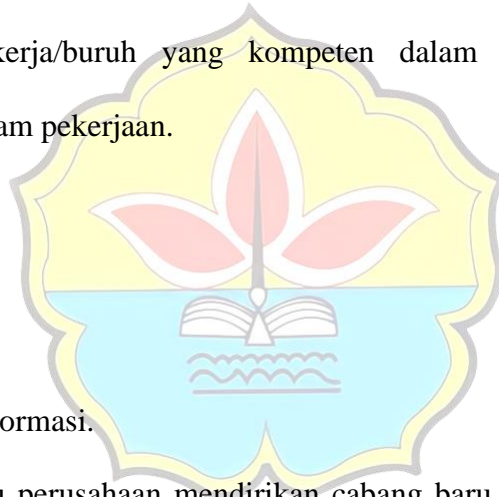
Perusahaan tidak semata-mata hanya sekedar untuk memindah tempatkan pekerja/buruh atau dengan kata lain pemindahan posisi. Tetapi terdapat beberapa

¹⁴M. Manullang, Manajemen Personalia (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), 106

alasan yang mengharuskan perusahaan melakukan mutasi. Berikut beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan mutasi pekerja/buruh:

a) Promosi Jabatan.

Pekerja/buruh mana yang ingin mendapatkan jabatan. Tentu saja, ini adalah mutasi yang sangat diimpikan oleh para pekerja/buruh. Biasanya promosi jabatan dilakukan perusahaan yang membuka cabang baru, terdapat posisi kosong dalam suatu perusahaan tersebut sehingga meminta pekerja/buruh untuk mengisi posisi tersebut, serta apresiasi perusahaan terhadap pekerja/buruh yang kompeten dalam melakukan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.



b) Pemenuhan Formasi.

Apabila suatu perusahaan mendirikan cabang baru terdapat kekosongan posisi, maka perusahaan akan melakukan mutasi untuk mengisi kekosongan posisi tersebut.

c) Penyegaran.

Mutasi ini dilakukan sebagai upaya untuk membuat pekerja/buruh kembali bersemangat dan memberikan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya sebagai pekerja/buruh.¹⁵

¹⁵<http://www.google.com/amp/s/blog.gemetechno.com/syarat-mutasi-karyawan-sesuai-dengan-undang-undang/amp/> 2021

d) Sanksi

Perusahaan akan memberikan sanksi berupa penurunan jabatan/posisi kepada pekerjanya yang lalai atau melakukan kesalahan yang fatal dalam melakukan pekerjaannya atau tidak mentaati kesepakatan sebagaimana telah dilakukan perjanjian kerja. Dengan diberikannya sanksi berupa penurunan jabatan diharapkan dapat merubah pekerja/buruh menjadi lebih baik dengan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

e) Permintaan karyawan.

Dalam mutasi kerja tidak selalu atas perintah perusahaan karena perusahaan memiliki hak dalam memutuskan pekerja. Namun juga ada kala mutasi merupakan permintaan atas pekerja/buruh itu sendiri. Pada umumnya pekerja/buruh yang meminta dimutasi sendiri karena alasan ketidakcocokan antara skil pekerja/buruh itu sendiri dengan posisi yang didapat, karena faktor tempat kerja yang jauh dengan tempat tinggal, dan lain-lain.

Menurut Saydam (2000) pada dasarnya mutasi dapat terjadi disebabkan oleh:

a. Mutasi karena keinginan perusahaan

Suatu mutasi karyawan yang paling banyak terjadi adalah atas keinginan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan antara lain:

1) Usaha perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan

Karyawan yang telah bekerja sekian lama di suatu unit kerja, pada suatu waktu akan menjadi jenuh dan bosan. Rasa bosan ini apabila tidak dicarikan jalan keluarnya dapat mengarah pada menurunkan motivasi kerja dan semangat

kerja. Oleh sebab itu sebaiknya pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan situasi yang amat tidak menguntungkan ini dan berusaha untuk memutasi karyawan tersebut ke tempat lain.

- 2) Kemampuan yang dimiliki karyawan kurang serasi dengan kualifikasi yang dituntut perusahaan.

Bila seseorang mempunyai kemampuan yang kurang atau melebihi kualifikasi yang dituntut perusahaan, maka yang bersangkutan akan merasa tidak cocok mengerjakan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, perlu dicarikan tempat atau tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, yang dapat memberikan manfaat secara wajar bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan pekerjaan yang nyaman membuat karyawan bekerja tenang, bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Diri karyawan yang sudah mengalami perubahan

Perubahan pada diri karyawan misalnya, seorang karyawan mungkin saja dalam bekerja ia terus belajar, sehingga pada suatu waktu ia berhasil mendapatkan ijazah sarjana muda atau sarjana. Maka perubahan tingkat pendidikan ini mungkin perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang bersangkutan, setelah yang bersangkutan dapat memenuhi persyaratan-persyaratan lainnya (ujian dinas dan sebagainya).

- 4) sistem dan prosedur kerja berubah

Adanya sistem dan prosedur kerja baru, mengharuskan pula pembenahan organisasi dan struktur termasuk juga personalia sesuai dengan keperluan. Disinilah perlunya pembenahan dan penertiban organisasi perusahaan.

5) Sebagai sanksi bagi karyawan yang bersangkutan.

Seorang karyawan dapat dijatuhkan sanksi hukuman atau hukuman disiplin, karena telah melanggar disiplin kerja.

b. Mutasi keinginan sendiri

Mutasi dengan keinginan sendiri dapat disebabkan atas permintaan karyawan itu sendiri dengan alasan:

- 1) Pribadi dan keluarga
- 2) Kesehatan
- 3) Lingkungan kerja yang kurang cocok
- 4) Hubungan kerja yang kurang harmonis
- 5) Beban tugas yang dirasa terlalu berat
- 6) Tingkat pendidikan yang berubah dan sebagainya.

Mutasi merupakan perintah perusahaan sehingga menolak mutasi adalah menolak perintah perusahaan, sehingga ini dianggap sebagai suatu acuan bahwa setiap pekerja atau buruh yang menolak mutasi berarti pekerja atau buruh sudah tidak patuh terhadap perintah perusahaan. Padahal perlu dilihat lebih cermat mengenai alasan suatu perusahaan memutasi karyawannya. Terhadap beberapa factor yang perlu di perhatikan perusahaan dalam memutasi seorang karyawan antara lain:

- 1) Perlu ada pedoman mutasi yang jelas, sehingga mutasi tidak terjebak oleh unsure subjektif.
- 2) harus ditempuh mutasi yang paling menguntungkan karyawan agar yang bersangkutan tidak merasa dihukum.

- 3) Mutasi dapat membangkitkan semangat dan gairah kerja karyawan.
- 4) Alat pemacu dalam pengembangan prestasi.
- 5) Dapat memperkecil keresahan karyawan.
- 6) Dapat menjadi alat untuk melaksanakan promosi.
- 7) Benar-benar dengan kebutuhan yang mendesak.¹⁶

Mutasi (penempatan kerja) ke tempat lain juga harus memperhatikan berlakunya Pasal 32 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.menyatakan:

- a. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka,bebas,obyektif,serta adil,dan setara tanpa diskriminasi.
- b. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian,keterampilan,bakat,minat,dan kemampuan dengan memperhatikan hak asasi,harkat martabat,dan perlindungan hukum.
- c. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Jika merujuk pada pasal 32 Undang-undang ketenagakerjaan diatas,penempatan tenaga kerja harus memperhatikan harkat,martabat,hak asasi dan perlindungan hukum pekerja atau buruh yang akan dimutasi,termasuk kondisi keluarga.

D. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

¹⁶Gouzali Saydam,Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen),Jilid 2 (Jakarta: PT Toko Gunung Agung,2000),101

Dalam kamus hukum pengertian arti kata dari perjanjian yaitu tindakan yang berakibat hukum oleh kedua belah pihak atau lebih yang saling mengikatkan diri secara hukum untuk melaksanakan isi.¹⁷

Dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha akan selalu diikat oleh suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu peraturan yang dibuat seseorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan berbadan hukum dan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang dipatuhi pada waktu membuat perjanjian kerja¹⁸. Pasal 1 angka 14 Undang-undang 13 Tahun 2003 ke tenagakerjaan tentang pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Definisi perjanjian kerja bersama menurut pasal 1 angka 21 UU No.13 Tahun 2004 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung

¹⁷Kamus Hukum.web.id.diakses tanggal 17 april 2020

¹⁸Koko Kosidin, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan. (Bandung: Mandar Maju, 1999), 40

jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁹

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian antar serikat pekerja dengan pengusaha/ beberapa pengusaha. Sebagai suatu perjanjian, PKB tunduk pada ketentuan-ketentuan umum tentang perjanjian yang diatur dalam BW. Oleh karena itu sebagaimana dalam pembuatan perjanjian didasarkan pada asas kebebasan berkontrak. Asas ini member pada serikat pekerja dan pengusaha/ organisasi pengusaha, kebebasan untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian. Selain itu para pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan isi PKB.²⁰

Adapun fungsi terpenting dari PKB adalah memberikan perlindungan pada pekerja. Upaya untuk memberikan perlindungan hukum pada pekerja adalah fungsi utama PKB. Fungsi utama ini mencakup berbagai fungsi lainnya dari PKB. Dalam pedoman pelaksanaan hubungan industrial Pancasila dikemukakan beberapa fungsi PKB :

1. Sebagai pedoman induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu antara pekerja dan pengusaha.
2. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan.

¹⁹Pasal 1 angka 21 UU No.13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁰Eko Wahyudi, Aspek Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dalam Hubungan Kerja, Liga Hukum, Vol 1, No.1 (Surabaya: Fakultas Hukum Veteran, 2009), 34

3. Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan dalam perusahaan.

Pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu perjanjian kerja harus mempunyai kemauan yang bebas untuk membuat kesepakatan dianggap tidak ada suatu perjanjian apabila dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat unsure paksaan, kekhilafan dan penipuan.

Dalam kalangan para pekerja/buruh mereka lebih mengenal mutasi sebagai bentuk hukuman atau penyingkiran. Kenyataan yang terjadi saat ini, masih banyak pekerja/buruh yang kontra dengan sistem mutasi karena masih baying berspekulasi bahwa pemutasian cenderung didasarkan pada hubungan kekeluargaan dan pada pertimbangan.

E. Perlindungan Terhadap Pekerja.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan prinsip kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha hal inilah yang harus diperhatikan dalam pembangunan ketenagakerjaan. Banyak gugatan yang dilayangkan oleh pekerja agar alasan penolakan mutasi pekerja dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja bukan pengunduran diri. Hal ini bertujuan agar pekerja lebih terlindungi dan mendapatkan hak-haknya lebih besar.

Pekerja lebih mendalikan agar dikualifikasikan kedalam pasal 48 atau Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja

yang pada intinya menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).²¹



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TENTANG MUTASI BERDASARKAN HUKUM POSITIF DAN MUTASI SEPIHAK SEBAGAI ALASAN PHK

A. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi

Berdasarkan Hukum Positif:

- 1) Penolakan untuk memberikan mutasi berdasarkan hukum positif mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

²¹<http://www.idih.kemnaker.go.id> 01 juli 2021

Perubahan jabatan pegawai dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebut dengan istilah “mutasi”.²²Tidak diketahui apakah orang tertentu telah berganti pekerjaan atau telah dipindahkan di dalam atau di luar tempat kerja (pemerintah). Karyawan dipindahkan dari satu tempat kerja ke tempat lain selama mutasi. Namun, mutasi dan transfer belum tentu sama. Mutasi meliputi tugas-tugas yang melibatkan pemindahan tenaga kerja, pemindahan tugas, pemindahan status pekerjaan, dan tindakan serupa. Hanya memindahkan karyawan dari satu tempat ke tempat lain yang dianggap sebagai perpindahan.²³

Pada dasarnya ada dua jenis mutasi: yang dilakukan karena alasan obyektif dan yang dilakukan karena alasan subyektif. Pengalihan dianggap objektif jika dilakukan sejalan dengan semua undang-undang yang berlaku, kebijakan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Mutasi objektif adalah perubahan yang dilakukan seluruhnya untuk keuntungan perusahaan. Perubahan subyektif diciptakan untuk berbagai penyebab, termasuk yang emosional.²⁴

Yang harus diakui adalah bahwa pekerja yang menolak mutasi tidak dapat diberhentikan dengan cara yang melanggar undang-undang ketenagakerjaan. Masih ada beberapa contoh majikan atau bisnis Indonesia yang memecat karyawan atau buruh yang menolak untuk dipindahkan selama perubahan ini. Bagi karyawan, di-PHK adalah awal dari kesulitan, yang juga berarti awal dari berakhirnya kemampuan mereka untuk menghidupi keluarga dan diri mereka sendiri dengan kebutuhan dasar.

²²Kbbi.wed.id, diakses tanggal 17 april 2020

²³Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 24

²⁴Sella Haryanto & Andari Yurikoasi, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi (Jakarta: Universitas Indonesia), 20

Pekerja atau buruh yang diberhentikan dari pekerjaannya karena menolak bekerja pada pemilik usaha atau korporasi di lapangan dapat mengajukan gugatan atau penyelesaian di luar pengadilan. Selanjutnya sesuai UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 Angka 2 dan 3:

- 1) Apabila pekerja atau buruh bukan anggota serikat pekerja atau serikat buruh dan telah dilakukan segala upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja tetapi tidak dapat dihindari, maka pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh harus menyepakati alasan pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapat penetapan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁵

Apabila kesepakatan tidak dapat dicapai melalui jalur non litigasi, seperti mediasi, maka pekerja atau buruh dapat meminta Pasal 31 dan 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila pekerja/buruh tersebut dipindahkan oleh perusahaan atau pemberi kerja, terlepas dari apakah pemindahan itu dilakukan bertentangan atau tidak.

Penolakan pindah kerja sama dengan menolak perintah kerja karena hal itu diperbolehkan oleh perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, dan yang melakukannya dianggap telah mengundurkan diri.

²⁵Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Mengetahui apakah pemutusan karena penolakan transfer sah atau tidak dalam situasi ini adalah penting. Pasal 31 dan 32 UU Ketenagakerjaan secara historis telah digunakan oleh banyak hakim di Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutuskan sah atau tidaknya pengalihan pekerja kepada pemberi kerja atau usaha pekerjaan kepada pekerja atau buruh. Pasal 32 Menurut UU Ketenagakerjaan ayat (1) dan (2),

“Layanan penempatan tenaga kerja adalah inisiatif yang menghubungkan karyawan dengan dunia usaha sehingga karyawan dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan bakat mereka, dan bisnis dapat menemukan karyawan yang memenuhi kebutuhan mereka.”²⁶

Layanan untuk mencocokkan pekerja dan bisnis dikenal sebagai layanan penempatan tenaga kerja. Menemukan pekerjaan yang paling sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka membantu perusahaan dan karyawan.

Menurut ayat (2) Pasal 35 UU Ketenagakerjaan yang hanya mengatur tentang pelaksanaan penempatan tenaga kerja:

“Menurut ayat (2) Pasal 35 UU Ketenagakerjaan yang hanya mengatur tentang pelaksanaan penempatan tenaga kerja.”²⁷

Masih ada kerancuan penempatan jika mencermati apa yang tertulis dalam Pasal 32, 35, dan 1 Angka 12 UU Ketenagakerjaan karena terdapat ketidaksesuaian antara ketiga pasal yang dirujuk dalam Pasal 1 Angka 12 UU Ketenagakerjaan dan

²⁶Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁷Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pasal-pasalnya pada penempatan personil. Tenaga kerja dipertimbangkan ketika berbicara tentang mutasi.

Dalam banyak kasus pemutusan hubungan kerja karena penolakan transfer, Ketentuan 32 dari Kode Perburuhan disebutkan sebagai klausul terkait transfer. Hal ini ditunjukkan oleh sejumlah putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Ikhsan dipindahkan ke PT Perkebunan Kelapa Sawit Nusantara 6 yang berlokasi di pemukiman Pematang Sapat wajib menulis surat pengunduran diri jika tidak ingin dipindahkan karena masalah di luar tempat kerja. Dia menolak untuk menerima transfer karena itu tidak masuk akal baginya.

Padahal, pemeriksaan lebih dekat motif di balik pemindahan staf perusahaan itu penting. Terlepas dari hubungan kerja, baik karyawan maupun ketidakhadiran mereka dari pekerjaan tidak parah. Mengingat pegawai atau buruh yang akan dipindahkan memiliki keahlian di bidangnya, maka akan mengherankan jika mereka tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan pemberi kerja atau pemberi kerja di tempat yang baru. atau buruh, yang menunjukkan bahwa usaha atau pengusaha sangat membutuhkan pekerja atau buruh untuk mengisi peran tersebut. Akibatnya, masuk akal bagi bisnis untuk menyediakan fasilitas yang memenuhi tuntutan karyawan mereka. Tidak masuk akal jika karyawan yang dipindahkan tidak diberi akses ke fasilitas perusahaan atau bahkan jika hak istimewa mereka sebelumnya dibatasi. Mengingat hampir sebagian besar dari kontrak-kontrak tersebut mengatur bahwa transfer harus dilakukan.

Pengesahan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 32 yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Pemindahan tenaga kerja harus memperhatikan penempatan tenaga kerja berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa prasangka.
- 2) Penempatan tenaga kerja diupayakan untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, minat, dan bakatnya dengan tetap menjunjung tinggi moralitas, perlindungan hukum, dan standar kesusilaan.
- 3) Saat menempatkan personel, kesempatan kerja yang adil dan pasokan tenaga kerja diperhitungkan sesuai dengan tuntutan prakarsa lokal dan nasional.

Menolak mutase menunjukkan kepada pemberi kerja bahwa pengunduran diri tidak diragukan lagi tidak sah karena sistemnya lengkap ketika karyawan dipindahkan ke pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat mereka dan ketika perusahaan memanfaatkan kesempatan ini untuk menghindari keharusan menaikkan gaji. karyawan jangka panjang secara berkala. Tidak ada keadilan bagi pekerja atau buruh, dan ini salah.

Lebih menguntungkan bagi bisnis untuk berbicara tentang pemutusan hubungan kerja ketika ada penolakan untuk transfer, misalnya, ketika aturan transfer telah kembali ke norma dan kesepakatan kerja kolektif.

Tentu saja, pengusaha dan komunitas bisnis harus memberhentikan karyawan sesuai dengan semua undang-undang dan aturan yang ada, termasuk UU Ketenagakerjaan, yang mengatur proses ini. Namun, jika undang-undang yang terkait dengan transfer tidak jelas, hal ini tentu akan merusak kepastian dan perlindungan hukum bagi pemberi kerja dan pekerja, sehingga menimbulkan

ketidakpastian tentang masa depan pekerja. Kenyataannya, ketika memutuskan perkara mutasi, hakim di pengadilan hubungan industrial tidak menyepakati apapun.

Mengingat tujuan hukum adalah untuk menegakkan rasa keadilan dalam masyarakat, maka harus ada jaminan serta perlindungan hukum dalam situasi ini agar penegakan hukum dapat berjalan efektif. Hans Kelsen berpendapat bahwa meskipun nilai keadilan bersifat subjektif, keberadaan dan nilai hukum bergantung pada fakta yang dapat ditunjukkan secara objektif. Keadilan yang berkaitan dengan keabsahan adalah sifat yang tidak ada hubungannya dengan keadilan pelaksanaannya daripada isi norma-norma positif. Karena keadilan adalah penerapan hukum sesuai dengan apa yang diputuskan dan ditegakkan oleh suatu sistem hukum, maka keadilan adalah penegakan hukum dan ketertiban secara sengaja dalam penerapannya. Ini adalah keadilan hukum yang dilayani. Legalitas merupakan salah satu interpretasi dari keadilan. Itu hanya jika aturan ditegakkan dalam semua keadaan ketika diharuskan oleh ketentuannya. Tidak adil ketika aturan diterapkan pada satu situasi tetapi tidak pada situasi lain yang sejenis. Legalitas menyatakan bahwa suatu tindakan itu legal atau illegal yaitu, apakah tindakan itu mematuhi semua standar hukum yang ditegakkan oleh sistem hukum yang sehat atau tidak bergantung pada apakah tindakan itu diklaim adil atau tidak adil. Hans Kelsen mendefinisikan keadilan sebagai legalitas, oleh karena itu standar hukum yang adil adalah legal sesuai dengan undang-undang.²⁸

²⁸| Dewa Gede Atmadja, filsafat Hukum... 80

Selain itu, baik pemberi kerja maupun pekerja harus memenuhi komitmennya masing-masing apabila proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja masih berlangsung sebelum diambil keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Bagi karyawan atau buruh yang bekerja pada organisasi tempatnya bekerja dan tidak lagi mendapatkan upah bulanan, sudah menjadi kebiasaan bagi lembaga perselisihan hubungan industrial untuk menyelesaikan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja dimana pekerja atau buruh tidak lagi bekerja pada majikan tempatnya bekerja karena menolak pengalihan yang berproses di pengadilan, jelas bukan itu yang dimaksud menurut Pasal 155(2) UU Ketenagakerjaan

“Pengusaha dan pekerja atau buruh tetap menjalankan kewajibannya sampai lembaga penyelesaian masalah hubungan industrial mengambil keputusan.”²⁹

Sesuai dengan Pasal 156(1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, pengusaha juga diwajibkan untuk membayar uang pesangon atau penghargaan masa kerja dan uang pengganti harus diterima sesuai dengan masa kerja jika hubungan kerja pekerja atau buruh adalah dihentikan.

UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencantumkan empat macam pemutusan hubungan kerja, antara lain:

- a) UU Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat 1 huruf a mengatur pemutusan hubungan kerja karena meninggalnya seorang pekerja atau buruh.
- b) Menurut Pasal 169 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh berhak memutuskan hubungan kerja setiap saat.

²⁹Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c) Pemberhentian pegawai oleh pemberi kerja atau perusahaan karena berbagai alasan, seperti:

- 1) Pekerja atau buruh yang dikenai proses pidana sesuai UU Ketenagakerjaan Pasal 160 ayat 1.
- 2) Menurut Pasal 161(1) UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan, atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Berdasarkan Pasal 163(1) UU Ketenagakerjaan, pemilik usaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau karyawan dalam hal terjadi penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan usaha.
- 4) Ketika bisnis tutup, pengusaha berhak memecat karyawannya. (1) Pasal 164 UU Ketenagakerjaan.
- 5) Jika bisnis bangkrut, pemilik dapat memecat karyawan. Bab 165 dari undang-undang Ketenagakerjaan.
- 6) Pemilik bisnis berhak memberhentikan karyawan begitu mereka mencapai usia pensiun. (1) Pasal 167 UU Ketenagakerjaan.

d) Serikat pekerja bubar karena adanya putusan pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Jenis pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh penolakan pemberi kerja untuk memindahkan pekerja atau dari pekerja yang menerima surat pemutusan hubungan kerja dengan pilihan berhenti termasuk jika menyangkut

pemindahan berdasarkan uraian dari berbagai jenis pemutusan hubungan kerja di atas.

Dalam hubungan kerja yang tidak dilandasi dengan prinsip keadilan, pekerja atau buruh sering menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi, yang sering menjadi alasan tidak mendapatkan hak atas uang pesangon karena dianggap telah mengundurkan diri. Bisnis sering menggunakan transfer sebagai cara untuk menghindari akuntabilitas. Memberikan uang pesangon; jika seorang karyawan atau pekerja telah bekerja di perusahaan selama lebih dari sepuluh tahun dan dipindahkan ke lokasi yang jauh dari keluarganya, mereka harus dipecat karena menolak pindah dan tidak menerima uang pesangon, yang berdampak negatif terhadap keuangan keluarga.

Dengan kata lain, jika undang-undang menuntut suatu kepentingan, maka pekerja atau buruh itu pasti akan menurutinya, karena jika ada suatu kepentingan, pekerja atau buruh itu bersedia dipindahkan dan telah mengatur bakat dan minatnya. Namun karena aturan, masalah mutasi dialihkan kembali ke kebijakan pemberi kerja atau kontrak kerja. Menolak mutasi menghasilkan hasil yang sama dengan menolak pesanan perusahaan.

Kenyataannya, seringkali pekerja atau buruh dipindahkan tidak sesuai dengan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan melainkan ke suatu jabatan atau bidang di luar pengetahuannya, ke suatu jabatan atau bidang di luar bidang keahliannya, atau ke lokasi yang jauh dari tempatnya. keahlian. Pekerja atau buruh mendapat panggilan dua kali berturut-turut dari perusahaan dari lokasi baru tempat pekerja atau buruh dipindahkan, dan apabila pekerja atau buruh mangkir dua kali berturut-turut,

pekerja atau buruh dapat memenuhi syarat untuk mengundurkan diri, sehingga pekerja atau buruh tidak mendapatkan haknya di tempat kerja. Akibatnya, pekerja atau buruh menolak untuk dipindahkan. Hal ini jelas sangat tidak adil dan tentunya sangat merugikan pekerja atau buruh yang sudah banyak menghabiskan waktunya, maupun bagi pekerja atau buruh yang belum mendapatkan uang pesangon.

Menurut Asri Wijayanti, kebenaran tentang kedudukan pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran tentang penyebab pemutusan hubungan kerja merupakan perlindungan hukum yang paling penting dalam hal pemutusan hubungan kerja. Ada dua kategori pembedaan untuk memberlakukan PHK: pembedaan yang diizinkan dan pembedaan yang tidak. Selain itu, kebenaran tentang penyebab PHK dapat dibagi menjadi dua kategori: alasan terkait pengunduran diri dan masalah mendesak yang mencegah pekerja mempertahankan hubungan kerja mereka.³⁰ Pasal tersebut menyatakan bahwa alasan keluar dari dunia kerja harus benar-benar ditelusuri kebenarannya agar tidak ada kebohongan. Dalam situasi ini, alasan menolak pindah berarti berhenti, yang digunakan oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan perusahaan teknik. Alasan sebenarnya dari PHK adalah untuk mempertahankan pembelaan hukum yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pemberlakuan PHK.

Jan M. Otto menegaskan dengan jaminan bahwa setiap perubahan yang dilakukan oleh pengusaha atau pelaku usaha yang melanggar ketentuan Pasal 32

³⁰Asri Wijayanti, hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 167-168

UU Ketenagakerjaan adalah melanggar hukum dan tidak ada alasan hukum untuk itu. Untuk mencapai tingkat kepastian hukum yang diperlukan, ada lima kebutuhan yang harus dipenuhi, salah satunya adalah tersedianya peraturan hukum yang jelas atau jelas, konsisten, dan mudah diakses yang diterbitkan oleh penyelenggara negara. dapat dianggap sebagai tidak sah atau batal dan tidak berarti. Namun, baik pekerja maupun buruh atau korporasi dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan kepastian hukum mengenai sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja atau buruh.

Dari hasil penelitian penulis dilapangan dan mewawancarai pekerja beberapa pekerja yang sudah dimutasi mereka masih dapat bekerja seperti biasanya, namun di tempat yang berbeda seperti cabang perusahaan di daerah-daerah lainnya.

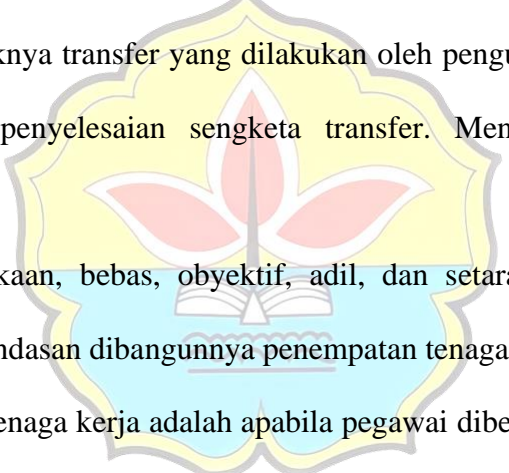
B. Ketentuan Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja oleh organisasi bagi karyawan/buruh yang menolak pindah Masih banyak yang terjadi, namun yang harus diakui adalah legalitas pemecatan karyawan atau buruh yang menolak mutasi jika tidak melanggar aturan ketenagakerjaan. mereka yang melakukan pekerjaan atau yang menerima. Ketika mediasi gagal memberikan penyelesaian, lembaga perselisihan industrial yakni pengadilan hubungan industrial menangani kasus karyawan yang dipecat karena menolak memindahkan perusahaan ke lapangan.

Terlepas dari apakah pengalihan tersebut melawan hukum atau tidak, karyawan atau buruh dapat menggunakan Pasal 31 dan 32 UU Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja berdasarkan Pasal 1 Ayat 25 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, salah satu penyebab pemutusan hubungan kerja adalah perpindahan karyawan ke peran yang berbeda. Menolak mutasi sama dengan menolak perintah kerja karena merupakan hak korporasi berdasarkan perjanjian kerja bersama dan kesepakatan kerja bersama, dan yang melakukannya dianggap mengundurkan diri.

Dalam situasi ini, penting untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja karena penolakan transfer. Hakim dan Pengadilan Hubungan Industrial sering menggunakan Pasal 31 dan 32 UU Ketenagakerjaan sebagai standar untuk menentukan sah tidaknya transfer yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh dalam penyelesaian sengketa transfer. Menurut Pasal 32 UU Ketenagakerjaan:

- 
- 2) Asas keterbukaan, bebas, obyektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi merupakan landasan dibangunnya penempatan tenaga kerja.
 - 3) Penempatan tenaga kerja adalah apabila pegawai diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, bakat, minat, dan minatnya dengan tetap menghormati hak-haknya sebagai manusia dan perlindungan hukum.

Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa Pasal 32 UU Ketenagakerjaan ayat (1) dan (2) tidak memuat ketentuan yang secara khusus mengatur tentang mutasi.

Perlu dikatakan bahwa ini harus dilakukan setiap kali bisnis membatalkan pekerjaan karyawan. Sesuai dengan undang-undang yang relevan, undang-undang ketenagakerjaan itu sendiri mengatur pemutusan hubungan kerja; Akibatnya, jika aturan terkait mutasi tidak jelas, niscaya akan mempengaruhi kepastian hukum baik

bagi pekerja maupun pemberi kerja, sehingga menimbulkan kebingungan terhadap masa depan pekerja atau buruh. Tidak adanya undang-undang yang dapat menjadi preseden hukum untuk mengatur transfer semakin memperumit proses mutasi.

Bagi karyawan yang tidak mau di mutasi mereka akan diberhentikan secara sepihak tanpa ada tahap mediasi atau musyawarah antar pekerja dan perusahaan, setelah pekerja sudah diberhentikan, mereka akan mendapatkan surat dari perusahaan di surat itu tertulis bahwa pekerja itu mengundurkan diri, dan pekerja diharuskan membuat surat tertulis untuk perusahaan bahwa pekerja lah yang mengundurkan diri.

Pendapat tentang kepastian hukum Adanya aturan hukum yang tegas atau jelas, konsisten, dan mudah dipastikan merupakan salah satu dari lima syarat yang harus dipenuhi. Untuk mencapai tingkat kepastian hukum tertinggi, peraturan harus tepat dan tidak ambigu. Karena undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas tentang pengalihan, maka dengan melanggar asas kepastian hukum, maka pemindahan pekerja atau buruh menurut undang-undang ketenagakerjaan tidak memenuhi norma kepastian hukum.

Bagi pekerja yang di berhentikan mereka hanya mendapatkan sebagian dari hak-haknya ,yang mereka dapatkan hanyalah uang pencairan dana kartu ketenagakerjaan. Uang pesangon dan lain-lainnya tidak mereka dapatkan dari perusahaan tersebut seperti perusahaan lainnya.

Pekerja, buruh, dan pengusaha berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat mengajukan penyelesaian pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk

menyelesaikan masalah dalam hal pemutusan hubungan kerja. Meskipun telah dilakukan di masa lalu, itu tidak dilakukan sekarang. Menurut Pasal 152 ayat (1) sampai dengan (3) UU Ketenagakerjaan, klausula pemutusan hubungan kerja harus dimintakan secara tertulis kepada badan penyelesaian masalah hubungan industrial, disertai dengan alasan permohonan tersebut.

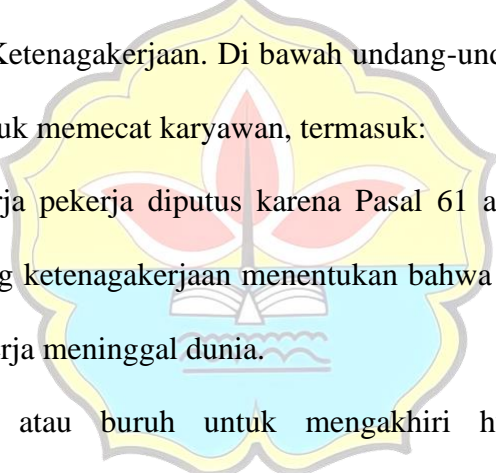
- 1) Lembaga penyelesaian masalah hubungan industrial harus menerima surat permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja beserta dokumen pendukungnya.
- 2) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat menerima permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila melalui musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat 2. (2).
- 3) Apabila ternyata niat untuk mengakhiri hubungan kerja telah dibicarakan tetapi perundingan tidak berhasil, maka lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus memutuskan permohonan pemutusan hubungan kerja apabila tidak tercapai kesepakatan.

Unsur lain yang dapat menimbulkan konflik dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi akibat berkembangnya hubungan antara pekerja atau buruh dengan dunia usaha sebagai akibat kesepakatan para pihak untuk menjalin hubungan kerja. Para pihak merasa sulit untuk menjaga hubungan baik jika salah satu pihak memutuskan untuk tidak terlibat dalam hubungan kerja sebagai akibatnya. Mengingat Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Masalah Hubungan Industrial, maka sangatlah penting untuk menetapkan jenis penyelesaian dengan memberikan

solusi yang ideal bagi kedua belah pihak. dapat menyelesaikan perbedaan pendapat tentang pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh kedua belah pihak.

Tata cara ini secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*. Namun, baik perusahaan maupun karyawan harus menjalankan kewajibannya masing-masing.

Selain itu, pengusaha wajib membayar uang pesangon atau penghargaan masa kerja serta penggantian hak yang harus diterima sesuai dengan masa kerja dalam hal pekerja atau buruh memutuskan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Di bawah undang-undang ketenagakerjaan, ada beberapa cara untuk memecat karyawan, termasuk:

- 
- a) Hubungan kerja pekerja diputus karena Pasal 61 ayat (1) huruf a kitab undang-undang ketenagakerjaan menentukan bahwa ketentuan ini berlaku pada saat pekerja meninggal dunia.
 - b) Hak pekerja atau buruh untuk mengakhiri hubungan kerja atas kebijaksanaan mereka didasarkan pada Pasal 169(1) kitab undang-undang perburuhan.
 - c) Korporasi dapat memutuskan hubungan kerja Anda karena sejumlah alasan, seperti:
 - 1) Kasus pidana terhadap pekerja atau buruh sedang dalam proses, sesuai ayat 3 Pasal 160 UU Ketenagakerjaan.

- 2) Sesuai dengan Pasal 161(1) UU Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja.
- 3) Sesuai dengan alinea pertama Pasal 163 kitab undang-undang ketenagakerjaan, pengusaha berhak memberhentikan pekerja atau buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan.
- 4) Pemberi kerja memiliki hak untuk memberhentikan karyawan jika mereka tutup, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 164(1) dari kode ketenagakerjaan.
- 5) Perusahaan memiliki hak untuk memberhentikan karyawan jika mereka menyatakan pailit, sesuai dengan Pasal 165 kitab undang-undang ketenagakerjaan.
- 6) Pasal 167(1) undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat memberhentikan karyawan yang telah mencapai usia pensiun.

C. Tata cara Menyelesaikan Perselisihan di Luar Pengadilan dan di dalam Pengadilan Industrial.

Konflik di tempat kerja dapat diselesaikan di dalam dan di luar pengadilan hubungan industrial. Proses untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penyelesaian sengketa di luar hukum.
 1. Bripatrit.

Bripatrit merupakan langkah awal dalam proses memperbaiki tantangan industri. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang mendefinisikan perundingan bripatrit sebagai musyawarah antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan.

Bripatrit melibatkan diskusi atau negosiasi antara pemberi kerja dan pekerja dalam upaya menyelesaikan suatu konflik. Kesepakatan bersama disusun dan ditandatangani oleh semua pihak setelah kesepakatan tawar-menawar bersama tercapai. Perjanjian tersebut juga harus diajukan ke pengadilan tempat kerja dengan tanda tangan semua pihak. Apabila perundingan bripatrit berjalan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan pengaduan kepada dinas tenaga kerja setempat dan menyertakan dokumentasi upaya mereka untuk menyelesaikan konflik melalui perundingan bripatrit.

2. Tripartit

Masalah hubungan industrial biasanya diselesaikan melalui musyawarah tripartit, yang melibatkan keterlibatan pihak ketiga. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediator, konsiliator, atau arbiter adalah pihak ketiga yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Hal ini dapat dilakukan jika

upaya bipartit telah berhasil. Inisiatif penyelesaian tripartit meliputi hal-hal berikut:

a) Mediasi

Argumen tentang mediasi UUPPHI menegaskan bahwa perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta yang menyangkut hubungan antara pekerja dan pengusaha, dapat diselesaikan melalui perundingan atau perundingan yang dibantu oleh mediator. Pasal 10 UU Nomor 2 Tahun 2004 mengamanatkan agar mediator melakukan studi kasus dan menggelar sidang mediasi dalam waktu tujuh hari kerja sejak menerima delegasi penyelesaian konflik.³¹ Jika penyelesaian sengketa dapat dicapai melalui mediasi, para pihak dan mediator membuat dan menandatangani kesepakatan bersama. Meskipun demikian, konsiliasi dapat digunakan jika proses mediasi tidak berhasil.

b) Konsiliasi

Untuk diakui sebagai konsiliator resmi, konsiliator yang dipilih oleh menteri tenaga kerja harus memenuhi syarat yang digariskan dalam Pasal 19 UU No 2 Tahun 2004. Penyelesaian melalui konsiliator dapat ditangani di panitera Pengadilan Negeri setempat. Pejabat yang bertindak sebagai konsiliator

³¹Pasal 10 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

memanggil para pihak yang berselisih, dan setelah tercapai kesepakatan, konsiliator memulai kesepakatan bersama.

c) Arbitrase

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 yang mengatur alternatif penyelesaian sengketa pihak ketiga selain arbitrase mengatur tentang arbitrase hubungan industrial. Apabila terdapat komponen kepentingan yang terlibat, para pihak yang bersengketa menyetujui keikutsertaan, dan arbiter atau majelis arbitrase mempertimbangkan kasus disetujui, perjanjian dapat berpartisipasi dan bergabung dalam proses arbitrase untuk penyelesaian konflik. Menurut penetapan menteri tenaga kerja, para pihak yang berselisih bebas memilih arbiternya sendiri. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 44 UU No. 2 Tahun 2004, arbiter atau majelis arbitrase.³²

b. Resolusi Hubungan Perburuhan di Pengadilan.

Pengadilan hubungan industrial dapat menyelesaikan perselisihan jika upaya untuk merundingkan penyelesaian atau perdamaian di luar pengadilan tidak berhasil.

Pengadilan negeri menunjuk majelis hakim yang terdiri dari 1 hakim ketua dan 2 hakim anggota untuk mengadili dan memutus perselisihan hubungan industrial dalam waktu tujuh hari kerja sejak perkara diajukan. Setelah pemeriksaan tipikal, majelis hakim membuat keputusan tentang

³²Hermawati.S.(n.d) "Penyelesaian hubungan Industrial dan cara Penyelesaiannya"

persidangan dan pemanggilan saksi dalam waktu tujuh hari kerja. Apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang karena sebab apapun, majelis hakim dapat memutuskan pihak mana yang akan dilanjutkan ke sidang berikutnya. berdasarkan hitungan yang diawali dengan pertukaran kata.

Ketua Pengadilan Negeri dapat meminta Pengadilan Hubungan Industrial untuk mempercepat penyidikan perselisihan gugatan apabila ada keperluan mendesak yang harus segera diselesaikan dari gugatan salah satu atau kedua belah pihak.³³Selain itu, dalam waktu tujuh hari kerja sejak diterimanya gugatan balik yang bertentangan dengan putusan pemeriksaan, ketua pengadilan negeri menggunakan pemeriksaan cepat untuk mengambil keputusan mengenai dapat atau tidaknya perkara dikabulkan atau ditolak tanpa melalui proses pengadilan.

Masalah hubungan kerja biasanya dapat diselesaikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Namun, pihak ketiga dapat diusulkan sebagai bagian dari penyelesaian atau dapat dipilih oleh para pihak jika para pihak tidak dapat menyelesaikan masalah tersebut secara damai atau sama sekali.

³³<http://www.jurnal.um-tapsel.ac.id>

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan kajian dan pembahasan pemutusan hubungan kerja atas penyebab penolakan mutasi tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa:

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja pada pembahasan sebelumnya adalah pemutusan hubungan kerja karena alasan menolak diberikannya mutasi oleh perusahaan kepada seorang pekerja dimana mutasi yang diberikan tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan. dapat dipastikan bertentangan dengan peraturan, dan ada kemungkinan peraturan akan dilanggar. Namun dalam hal ini, sangat jelas bahwa firma tersebut telah bertindak sendiri.

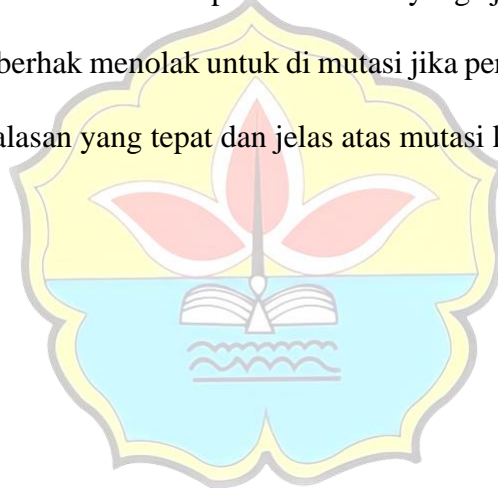
B. SARAN

Sehubungan dengan kesimpulan di atas, saran-saran berikut dapat dipertimbangkan:

1. Bagi perusahaan apabila Ingin memindahkan(mutasi) seorang pekerja di perusahaan tersebut, hendak lah perusahaan tersebut mengikuti aturan dan

praturan yang ada di perusahaan tersebut, dan tidak melakukan hal hal yang berlawanan dengan aturan perusahaan tersebut. Agar tidak merugikan sepihak bagi pekerja yang akan di mutasi.

2. Bagi pekerja yang telah di PHK(pemutusan hubungan kerja), hendak lah menanyakan hak-hak mereka atas hal tersebut. Seperti uang pesangon selama 3 bulan kedepan dan pencairan kartu ketenagakerjaan yang berlaku selama berkerja di perusahaan tersebut.
3. bagi karyawan atau pekerja yang akan di mutasi jangan mau di mutasi sepihak tanpa alasan dan permasalahan yang jelas dari perusahaan tersebut,Kita berhak menolak untuk di mutasi jika perusahaan tersebut tidak memberikan alasan yang tepat dan jelas atas mutasi kerja tersebut.



Daftar Pustaka

A.BUKU-BUKU

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: sinar Grafika, 2018), 167-168

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 247

Eko Wahyudi, *Aspek Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dalam Hubungan Kerja*, *Liga Hukum*, Vol 1, No.1 (Surabaya: Fakultas Hukum Veteran, 2009), 34

Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen)*, Jilid 2 (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000), 101

Hermawati.S.(n.d) “Penyelesaian hubungan Industrial dan cara Penyelesaiannya”

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 199) hal 1

I Dewa Gede Atmadja, *filsafat Hukum...* 80

Johny Ibrahim Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Malang:Bayu Media Publishing 2006),295

Koko Kosidin,Perjanjian Kerja,Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan.(Bandung: Mandar Maju,1999),40

Muslan Abdurrahman,Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum,(Malang:UMM Press,2009),94.

Manulang,Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,(Jakarta: Penerbit Rineka Cipta,1988),15

M.Manullang,Manajemen Personalita.(Jakarta:Ghalia Indonesia,1981),111-106

Malayu,Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan ke-1,(Jakarta: Bumi Aksara,2008),24

Satjipto Raharjo,Ilmu Hukum,(Bandung:PT.Citra Aditya Bakti,2000),53

Sri Endang,dkk.,Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran.(Jakarta:Erlangga,2010),83

Sella Haryanto & Andari Yurikoasi,Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang .Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi (Jakarta: Universitas Indonesia),20

Zaeni Ashadie,Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja,(Jakarta:Raja Grafindo Persada,2007),178

B.PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.

Pasal 1 angka 21 UU No.13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 10 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial

C.JURNAL INTERNET

<http://jdih.kemnaker.go.id>.01 juli 2022

<http://www.google.com/amp/s/blog.gemetechno.com/syarat-mutasi-karyawan-sesuai-dengan-undang-undang/amp/> 2021

Kamus Hukum.web.id.diakes tanggal 17 april 2020

<http://www.jdih.kemnaker.go.id> 01 juli 2021

Kbbi.wed.id,diakes tanggal 17 april 2020

[http://www.jurnal.um-tapsel.ac id](http://www.jurnal.um-tapsel.ac.id)



