

MUTASI YANG BERKEADILAN DALAM HUBUNGAN KERJA

Sryani Br. Ginting¹, Christina NM. Tobing²

Universitas Pelita Harapan Kampus Medan

Lippo Plaza Lt. 5-7 Jl. Imam Bonjol No. 6 Medan, Sumatera Utara-20122

sryani.ginting@uph.edu¹, christina.tobing@lecturer.uph.edu²

Abstrak

Dalam praktik banyak pekerja menolak mutasi kerja, sehingga mengakibatkan terjadi perselisihan dengan pengusaha. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan mutasi dalam hubungan kerja dari perspektif keadilan. Kajiannya menggunakan metode deskriptif analisis, dengan pendekatan hukum normatif. Pendekatan hukum normatif dilakukan untuk menganalisis data sekunder berupa peraturan perundang-undangan maupun beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap yang dipilih secara *purposive sample*. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan mutasi adalah hak pengusaha untuk berbagai tujuan dan alasan. Mutasi harus berkeadilan, yaitu mempertimbangkan pada kesesuaian kompetensi, keterampilan, keahlian, minat, bakat dan juga kemampuan pekerja dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, serta perlindungan hukum. Mutasi yang tidak adil dan ditolak oleh pekerja akan menimbulkan perselisihan. Penyelesaian perselisihan sesuai prosedur sebagaimana ditetapkan oleh UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni melalui non litigasi dan litigasi. Permasalahannya, terdapat penafsiran dan penerapan hukum yang berbeda pada kasus penolakan mutasi oleh Hakim di beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial, karena mutasi tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga belum mewujudkan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan. Mutasi yang tidak adil dapat dijadikan sarana pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal 154A ayat (1) huruf j UU Ketenagakerjaan, sekaligus menghilangkan kewajiban membayar pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Penolakan mutasi juga ditafsirkan pelanggaran peraturan perusahaan, sehingga di PHK sesuai Pasal 154A ayat (1) huruf k. Mutasi yang semena-mena tanpa memperhatikan harkat kemanusiaan pekerja, maka dianggap perusahaan melakukan PHK karena efisiensi sesuai Pasal 154A ayat (1) huruf b. Mutasi antar perusahaan yang berbeda badan hukumnya adalah PHK maka dapat digunakan Pasal Pasal 154A ayat (1) huruf a. Mutasi yang sah dan layak mewajibkan pekerja melaksanakan mutasi. Mutasi yang berkeadilan akan meminimalisir perselisihan dan meningkatkan semangat kerja, loyalitas dan kinerja pekerja yang akhirnya akan memajukan perusahaan.

Kata kunci: Hubungan Kerja, Keadilan, Mutasi.

Abstract

In many workplaces, workers often reject job mutations, leading to disputes with employers. This article aims to examine the issue of job mutations in the context of labor relations from a justice perspective. The study uses a descriptive analytical method with a normative legal approach. The normative legal approach is used to analyze secondary data in the form of regulations and several decisions from the Industrial Relations Court that have become legally binding, selected through a purposive sample. The data analysis is qualitative. The research results show that job mutations are the employer's right for various purposes and reasons. Mutations must be fair, namely taking into account the suitability of the worker's competence, skills, expertise, interests, talents and abilities while paying attention to dignity, human rights and legal protection. Resolving disputes is in line with the mechanisms regulated by Law No. 2 of 2004 on the Settlement of Industrial Relations Disputes, which includes non-litigious and litigious methods. The problem is that some decisions from the Industrial Relations Court, judges provide different interpretations and applications of the law regarding the rejection of job mutations, as job mutations are not regulated in the Labor Law, thus failing to achieve justice, benefits, and legal certainty. Unfair mutations can be used by employers as a means to carry out layoffs on the grounds that they are qualified to resign in accordance with Article 154A paragraph (1) letter j of the Employment Law,

while also eliminating the obligation to pay severance pay and long service bonus money. The rejection of job mutations is also interpreted as a violation of company regulations, leading to termination of employment according to Article 154A paragraph 1 letter k. Job mutations without considering human dignity will be considered as termination of employment due to efficiency according to Article 154A paragraph 1 letter b. Job mutations between companies with different legal entities are termination of employment, which can be used according to Article 154A paragraph 1 letter a. Fair job mutations require workers to implement job mutations. Fair job mutations will minimize disputes and improve worker morale, loyalty, and performance, ultimately advancing the company.

Keywords: Labor Relations, Justice, Job Mutations.

Pendahuluan

Indonesia adalah negara hukum sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia. Dalam hal ini hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja dilindungi dan diatur oleh hukum. Hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama harus juga berlandaskan hukum. Mutasi kerja terhadap pekerja adalah hal yang biasa dilakukan dalam suatu organisasi perusahaan atau lembaga. Tujuan mutasi beragam sesuai dengan kebijakan pimpinan perusahaan. Siswanto Sastro Hadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada berpendapat bahwa mutasi merupakan suatu aktivitas ketenagakerjaan terkait dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan seorang pekerja ke situasi tertentu yang tujuannya supaya pekerja tersebut mendapatkan suatu kepuasan kerja yang baik sehingga akan memberi prestasi kerja secara maksimal kepada lembaga/institusi atau perusahaan. Jadi, mutasi dilakukan untuk menjamin kepercayaan pekerja terhadap manajemen perusahaan atau pengusaha atas adanya pengembangan karir dan juga peningkatan pendapatan pekerja yang mutasi. Dengan adanya jaminan ini, maka loyalitas pekerja dan kinerjanya semakin tinggi dan akhirnya dapat memajukan perusahaan.

Pada praktik di dunia kerja, istilah mutasi dapat pula dimaknai sebagai peningkatan level jabatan yang disebut dengan promosi, akan tetapi dapat pula dimaknai pertukaran jabatan yang selevel disebut rotasi, ada pula penurunan level jabatan atau disebut dengan demosi. Promosi dilakukan apabila pekerja dinilai memiliki kinerja yang baik, sehingga diberikan kepercayaan untuk menjabat suatu yang lebih tinggi, dengan kata lain merupakan penghargaan (*award*) dari perusahaan. Rotasi dilakukan biasanya untuk alasan penyegaran di lingkungan kerja dengan level jabatan yang sama. Demosi dilakukan apabila pekerja memiliki kinerja yang kurang baik ataupun melakukan pelanggaran yang sanksinya adalah penurunan jabatan, sehingga merupakan hukuman (*punishment*) kepada pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Anggraini Husain, kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh mutasi kerja dan beban kerja yang memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila tindakan mutasi kerja yang dilaksanakan telah sesuai dan layak terhadap keadaan pekerja, dampaknya akan meningkatkan kinerja pekerja. Pengaruh variabel mutasi kerja terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan pengaruh variabel beban kerja.¹

¹ Husain, Anggraini, "Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Oikos-Nomos: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, Volume 15, Nomor 1, Juni 2022, hlm. 6, <https://doi.org/10.37479/jkeb.v15i1.15597>

Terdapat berbagai alasan mutasi misalnya, mutasi ke perusahaan lain yang berbadan hukum berbeda, penurunan jabatan, penurunan penghasilan, mutasi ke lokasi yang jauh dari tempat kerja atau tempat tinggal keluarganya tanpa disertai dengan ongkos pindah dan penyediaan tempat tinggal keluarga dan sebagainya, yang dipandang oleh pekerja tidak sulit untuk dilaksanakan. Tindakan mutasi adalah hak pengusaha atau pemberi kerja atau pimpinan lembaga, sehingga apabila ditolak oleh pekerja, maka sering dianggap mangkir atau dikualifikasikan mengundurkan diri dan tidak memperoleh hak-hak normatif berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) dan (3) sebagaimana diubah menjadi Pasal 154 ayat (1) huruf j UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja yang menolak mutasi dengan berbagai alasan dapat menimbulkan perselisihan dengan pemberi kerja.

Perselisihan tentang mutasi dapat dilihat dari putusan kasasi yang diperoleh dari Data Direktori Putusan Mahkamah Agung, menunjukkan jumlah putusan dengan kata kunci “*mutasi tenaga kerja*” kategori setiap tahun cukup banyak, sebagaimana tabel berikut.

Tabel
Jumlah Putusan tentang Mutasi Tenaga Kerja Tahun 2013 s.d 2023

No.	Tahun	Jumlah putusan tentang Mutasi tenaga kerja
1	2013	924
2	2014	967
3	2015	1.309
4	2016	1.718
5	2017	1.743
6	2018	1.633
7	2019	1.411
8	2020	1.510
9	2021	1.098
10	2022	677
11	2023	486

Sumber : Direktori Putusan MA

Putusan di atas sudah termasuk putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penulis membatasi penelitian ini terhadap putusan PHI, sebab Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) tidak mengatur tentang mutasi, sehingga penerapannya dalam hubungan kerja dapat menimbulkan berbagai penafsiran yang dapat berdampak tidak terwujudnya keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Beberapa kasus pekerja yang menolak mutasi, diputus dengan dasar hukum yang berbeda, ada yang dianggap melawan perintah pemberi kerja sehingga diputus hubungan kerjanya yang dikualifikasikan mengundurkan diri, ada pekerja yang melakukan pelanggaran isi perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Kajian dalam tulisan ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan hukum normatif. Pendekatan hukum normatif dilakukan untuk menganalisis data sekunder berupa bahan hukum primer baik peraturan perundang-undangan

maupun putusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap, yaitu: 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja); 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI); 3) Contoh Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tentang mutasi yakni Putusan No. 698/G/2019/PT Jakarta jo. Putusan No. 385/Pdt.G/2019/PN. Jkt.Sel., Putusan No. 1383 K/Pdt.Sus-PHI/2020 jo. Putusan No. 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pgp.; Putusan No. 82 K/Pdt.Sus-PHI/2021 jo. Putusan No. 246/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn.; Putusan No. 1097 K/Pdt.Sus-PHI/2021 jo. Putusan No. 167/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn.; Putusan PHI No. 318/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdan.; dan Putusan No. 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn. Penetapan sampel putusan dilakukan secara *purposive sample*. Bahan hukum sekunder berupa teori atau pendapat ahli khususnya mengenai keadilan dan mutasi dalam berbagai literatur dan jurnal ilmiah. Kemudian hasil analisis terhadap bahan hukum tersebut dikaitkan dengan kajian terhadap pertimbangan hakim dalam dokumen Putusan PHI yang digunakan sebagai sampel, kemudian keseluruhannya dianalisis. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran utuh mengenai permasalahan yang diteliti yaitu mutasi dilakukan agar memberikan perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja secara berkeadilan.

Penulis memandang perlu untuk meneliti tindakan mutasi yang berkeadilan dalam hubungan kerja dengan judul penelitian “Mutasi yang berkeadilan Dalam Hubungan Kerja”. Rumusan masalah yang penulis tetapkan adalah bagaimana mutasi dilakukan agar memberikan keadilan bagi bagi pekerja dan juga pengusaha dalam hubungan kerja?

Hasil Penelitian

Mutasi yang berkeadilan akan meminimalisir perselisihan dan meningkatkan semangat kerja dan kinerja pekerja yang akhirnya akan memajukan perusahaan. Mutasi yang tidak adil dan tidak layak dapat dijadikan oleh pengusaha sebagai alasan untuk melakukan PHK tanpa pemberian hak-hak normatif pekerja. Penyelesaian perselisihan penolakan mutasi di Pengadilan Hubungan Industrial diakibatkan mutasi yang tidak adil dan tidak layak, masih terdapat perbedaan dalam penafsiran dan penerapan hukumnya, karena mutasi belum diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga belum mencerminkan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Mutasi dalam Hubungan Kerja

Inisiatif mutasi paling banyak berasal dari pengusaha sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi tidak tertutup kemungkinan adanya permohonan dari pekerja. Menurut Endang,² menurut Nur Aini dan Tulus,³ pengertian mutasi adalah tindakan pemindahan pekerja dari satu lokasi ke lokasi atau tempat kerja yang lain. Selanjutnya dinyatakan bahwa tidak selamanya mutasi sama dengan

² Endang, *Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, dalam Aggriani Hussain, 2010, *Ocpit*, hlm 6.

³ Aini, Nur dan Tulus, “Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga,” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2015): 105, <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>.

pemindahan, tetapi lingkungannya lebih luas lagi yang mencakup tindakan pemindahan tenaga kerja, pengalihan tanggung jawab, perubahan status ketenagakerjaan, dan kegiatan lain yang serupa. Mutasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja.⁴

Tujuan utama mutasi adalah untuk peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja dalam suatu lembaga/organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa mutasi adalah fungsi pengembangan pekerja. Pada lazimnya mutasi adalah merupakan kelanjutan dari penilaian kinerja setiap pekerja, sebab berdasarkan penilaian tersebut dapat diketahui kecakapan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terkait mutasi, dapat diberikan masukan keras atau pedas yang ditujukan kepada divisi sumber daya manusia atau divisi kepegawaian, misalnya bila terdapat mutasi yang tidak adil dan tidak transparan dalam proses mutasi dari pihak manajemen yang memutuskan.⁵ Keadilan perlu diutamakan, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja, untuk itu perlu keterbukaan dari pihak pemberi kerja mengenai alasan mutasi secara objektif. Selanjutnya dinyatakan keberhasilan pencapaian tujuan mutasi terwujud jika mutasi dilaksanakan dengan terkoordinir yang sifatnya komprehensif dari setiap pelaksanaan tujuan mutasi, yakni :

- 1) Mutasi merupakan pemindahan pekerja dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setara atau setingkat;
- 2) Dasar dari pelaksanaan mutasi adalah adanya pertimbangan yang matang, apabila tidak maka tindakan mutasi dapat merugikan perusahaan atau organisasi kerja bukan menguntungkan;
- 3) Pelaksanaan mutasi adalah agar dapat mewujudkan prinsip orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*), karena pada saat penempatan pertama hal ini sulit dilaksanakan.⁶

Mutasi atau pemindahan pekerja diharapkan berdampak pada tempat kerja baru dan juga kerjasama tim dapat ditingkatkan, terbukanya kesempatan promosi bagi pekerja yang bersangkutan, sehingga kinerja dan semangatnya akan ditingkatkannya sekaligus agar mampu bersaing secara sehat antar pekerja yang lain.⁷ Prinsip mutasi pekerja adalah pemindahkan pekerja ke posisi yang sesuai bagi pekerja, sehingga semangat dan produktivitasnya dalam bekerja meningkat. Menurut Gun Gun Gumilar,⁸ Komitmen organisasional merupakan sebagai alat ukur keterikatan pekerja dengan organisasi, apakah pekerja mau bergerak sejalan serta memberikan kinerjanya yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sejalan dengan itu, Edison et.al berpendapat bahwa

⁴ *Ibid*, 105.

⁵ Nurhadis, Tesis: “Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD (Studi Kasus pada Kecamatan Pelepat dan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo)”, Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jambi, 2012, hlm. 34..

⁶ *Ibid*.

⁷ Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk,” *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (2019): 101, <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.

⁸ Gumilar, Gun Gun, Sri Langgeng Ratnasari, dan Zulkifli Zulkifli, “Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja,” *Jurnal Dimensi* 9, no. 1 (2020): 48–56, <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2318>.

komitmen yang tinggi dari perusahaan harus didukung dengan pemenuhan hak-hak pekerja yang sesuai,⁹ termasuk kebijakan mutasi terhadap pekerjanya.

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat bernilai bagi suatu perusahaan, oleh karena itu dalam hubungan kerja, pemeliharaan kualitas kehidupan kerja dan pembinaan tenaga kerja adalah merupakan tanggung jawab perusahaan, sehingga pekerja tetap bersedia memberikan kontribusi secara optimal kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu semakin berkembang dan beroleh keuntungan yang maksimal. Ketentuan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam suatu hubungan kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan harus jelas untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh para pihak.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja dengan memiliki unsur upah, perintah dan pekerjaan (Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan). Dalam Perjanjian Kerja diatur tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta ketentuan lainnya sesuai kesepakatan para pihak. Syarat-syarat kerja atau aturan kerja dalam suatu perusahaan dapat diatur dalam Peraturan Perusahaan yang wajib dibuat oleh Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang pekerja (Pasal 108 UU Ketenagakerjaan) atau Perjanjian Kerja Bersama, apabila di perusahaan telah ada Serikat Pekerja (Pasal 116 UU Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja sifatnya individual yaitu antara seorang pengusaha dengan pekerja. Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sifatnya berlaku terhadap pengusaha dan seluruh pekerja yang ada di perusahaan tersebut. Perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan PP atau PKB. Selanjutnya, PP atau PKB tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Arti “bertentangan” yaitu kualitas dan kuantitasnya tidak dibenarkan lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan (lihat Pasal 111 ayat (2), Pasal 127 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Mutasi adalah hak perusahaan, tetapi tidak ada diatur dalam UU ketenagakerjaan, sehingga mutasi perlu diatur secara khusus baik dalam Perjanjian kerja, PP atau PKB. Ketentuan ini penting agar syarat dan prosedur mutasi serta sanksi atas penolakan mutasi memiliki dasar hukum yang disepakati oleh para pihak sebagai hukum otonom. Pengusaha memiliki kedudukan lebih tinggi dari pekerja, baik segi ekonomi maupun sosial politik sebab upah, perintah dan pekerjaan berasal dari pengusaha di dalam suatu hubungan kerja, oleh karenanya perlu pengaturan yang jelas tentang mutasi agar berkeadilan.

Penyelesaian Hukum Sengketa Mutasi

Dalam praktik banyak terjadi mutasi yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan ditolak oleh pekerja dengan berbagai alasan, sehingga menjadikan hubungan kerja tidak harmonis dan terjadi perselisihan dalam hubungan kerja. Penyelesaiannya dilakukan melalui pengadilan, akan tetapi ada beberapa putusan yang berbeda tentang penolakan mutasi ini, sebagaimana berikut.

⁹ Emron, Edison, “Manajemen Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi,” in *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabetha, 2019), hlm. 225.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa masalah dalam penyelesaian sengketa penolakan mutasi terhadap pekerja yang bukan bekerja di lembaga-lembaga penyelenggara negara, baik di lembaga pemerintahan, lembaga legislatif maupun yudikatif yang termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Masalah kewenangan pengadilan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara. Contoh, Putusan No. 698/G/2019/PT Jakarta jo. Putusan No. 385/Pdt.G/2019/PN. Jkt.Sel., Penggugat adalah pekerja swasta di PT Timur Satria Perkasa (Tergugat) yang berkantor pusat di Jakarta dimutasi ke Kantor cabang Kalimantan Selatan di Banjar Baru. Penggugat mengajukan keberatan terhadap mutasi tersebut karena tanpa alasan yang jelas dan penurunan jabatan, serta tidak tersedianya sarana dan prasarana di tempat kerja baru, sehingga merasa dirugikan. Penggugat melalui kuasa hukumnya telah mengupayakan perundingan bipartite, tetapi Tergugat tidak menanggapi dan mengeluarkan Surat Panggilan I, dan Surat Peringatan I, II dan III pada tanggal yang sama. Tergugat juga telah mengambil ID Card Penggugat untuk masuk kantor pusat Jakarta, dan melakukan PHK sepihak.

Tindakan mutasi dan PHK ini dianggap perbuatan melawan hukum, sehingga Penggugat melalui kuasanya mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, bukan ke PHI sebagai pengadilan perdata khusus. Putusan PN Jakarta Selatan menyatakan dirinya tidak berwenang atau tidak memiliki kompetensi absolut untuk menangani perkara tersebut. Dalam kasus ini terlihat masih adanya perbedaan penafsiran kewenangan pengadilan yang mengadili tindakan mutasi karena dianggap merupakan perbuatan melawan hukum (1365 KUHPperdata). Masalah perselisihan mutasi pekerja yang terjadi dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja merupakan kewenangan PHI, sesuai dengan jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Pasal 2 UU PPHI).

UU PPHI mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan hak yaitu tentang mutasi dapat diselesaikan melalui mekanisme non litigasi yaitu bipartit, mediasi/konsiliasi untuk mengupayakan kesepakatan para pihak. Jika tercapai kesepakatan untuk menyelesaikannya, baik di tingkat bipartit maupun mediasi maka dibuat dalam bentuk Perjanjian Bersama (PB) (Pasal 7 dan Pasal 13 UU PPHI), dengan demikian perselisihan selesai dan tidak dibenarkan untuk melakukan upaya hukum lainnya. PB ini didaftarkan ke PHI yang yurisdiksi hukumnya meliputi lokasi PB tersebut diperbuat. Tujuannya agar memperoleh akta pendaftaran PB. Jika ternyata salah satu pihak tidak bersedia melaksanakan isi PB, maka pihak lain yang dirugikan berhak memohon kepada Ketua PHI pada Pengadilan Negeri setempat agar diterbitkan fiat eksekusi dengan melampirkan PB dan Akte Pendaftaran PB, sama seperti pengajuan eksekusi putusan perdata umumnya.

Jika di tingkat perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, dapat dilanjutkan ke proses mediasi/konsiliasi dengan mengajukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pekerja bekerja (Pasal 8 UU PPHI). Jika dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator/konsiliator memberikan Anjuran yang sifatnya tidak mengikat. Setelah upaya mediasi/konsiliasi gagal, barulah dapat diselesaikan ke PHI melalui pengajuan gugatan. Perlindungan

hukum formal telah diberikan oleh UU PPHI kepada pencari keadilan dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial termasuk tentang mutasi.

Perbedaan Penerapan Hukum oleh Hakim PHI dalam Memutus Perselisihan tentang Penolakan Mutasi

Dari beberapa kasus mutasi yang penulis telusuri dalam Putusan PHI, maka kasus penolakan mutasi kebanyakan diakhiri dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan dasar hukum yang berbeda, sebagaimana berikut.

(1) Putusan No.1383K/Pdt.Sus-PHI/2020 jo. Putusan No.21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pgp. Putusan PHI tingkat pertama yang memutus bahwa dalam kasus mutasi antar perusahaan yang berbeda badan hukumnya adalah bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan dan merupakan bentuk perselisihan hubungan industrial karena PHK, sehingga mewajibkan pihak perusahaan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Putusan ini dikuatkan oleh Putusan kasasi. Mutasi yang dilakukan antar perusahaan yang berbeda badan hukumnya adalah merupakan bentuk PHK, sebab bertentangan dengan ketentuan Pasal 163 sebagaimana diubah menjadi Pasal 154A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan setelah UU Cipta Kerja yang mengatur bahwa alasan terjadinya PHK yang disebabkan adanya penggabungan, pengambilalihan, peleburan atau pemisahan perusahaan dimana pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaan lama atau pekerja yang tidak mau lanjut bekerja di perusahaan yang baru. Jadi dalam hal ini pekerja berhak menolaknya, dan berhak memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak misalnya cuti yang belum diambil sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

(2) Putusan No.82 K/Pdt.Sus-PHI/2021 jo. Putusan No.246/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn. juga tentang mutasi terhadap pekerja ke lokasi kerja yang lain, ditolak oleh pekerja karena pekerja merupakan pengurus Serikat Pekerja. Putusan PHI tingkat pertama memutuskan SK Mutasi dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan memerintahkan kepada perusahaan untuk memanggil kembali pekerja yang bersangkutan untuk bekerja kembali di tempat semula. Tetapi Putusan PHI tingkat kasasi berbeda sehingga membatalkan Putusan PHI tingkat pertama, dan mengadakan sendiri dengan pertimbangan kebijakan mutasi oleh perusahaan terhadap pekerja telah sesuai dengan syarat-syarat yang diatur dalam ketentuan Pasal 2 dan Pasal 10 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Perusahaan karena kebijakan mutasi kerja tersebut sah menurut hukum (vide Bukti P-11, T-2, T-1, T-5 dan T-6). Pekerja menyetujui mutasi tetapi meminta kebijakan perusahaan untuk menunda mutasi karena mengurus orang tua yang sedang sakit. Pekerja sudah diberikan Surat Panggilan Kerja untuk bekerja di tempat yang baru dan Surat Peringatan I dan II. Pekerja tidak lagi menjadi pengurus serikat pekerja pada perusahaan, maka mutasi sah dan diperintahkan kepada pekerja untuk melaksanakan mutasi di tempat kerja yang baru. Dalam hal ini penulis berpendapat, sebaiknya pekerja melaksanakan putusan kasasi yang telah berkekuatan hukum tetap yakni melaksanakan mutasi secara sukarela, sebab pada

dasarnya pekerja menyetujui mutasi, akan tetapi alasan penolakan tidak dapat dibenarkan menurut hukum. Bila pekerja tetap menolak melaksanakan mutasi, maka dapat dianggap tidak lagi berkeinginan melanjutkan hubungan kerja atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau dikualifikasikan mengundurkan diri.

(3) Putusan No.1097 K/Pdt.Sus-PHI/2021 jo. Putusan No.167/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn. dalam kasus mutasi yang dibuat secara tertulis (SK) tetapi ditolak pekerja, sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri oleh Majelis Hakim PHI tingkat pertama dan dikuatkan oleh Majelis Hakim kasasi. Pertimbangannya pekerja telah dipanggil secara tertulis oleh perusahaan sebanyak 2 (dua) kali dan surat pemberitahuan dari perusahaan tentang pemberhentian pekerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, sehingga pekerja hanya memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah. Putusan ini didasarkan pada Pasal 168 ayat (1), (2) dan (3) sebagaimana diubah menjadi Pasal 154A ayat (1) huruf j UU Ketenagakerjaan yang menyatakan “pekerja dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, apabila selama selama 5 (lima) hari berturut-turut mangkir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan tertulis dan tanpa ada bukti yang sah, serta pengusaha telah memanggil pekerja secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut”. “Pekerja hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4), dan uang pisah apabila diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”. Dalam hal ini, mutasi tidak diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB, maka penolakan atas mutasi ditafsirkan sama dengan mangkir. Hal ini tentu tidak berkeadilan, sebab pekerja tidak memiliki niat untuk mangkir apalagi berhenti bekerja. Menurut pendapat penulis, ketentuan pasal ini digunakan dalam konteks pekerja yang tidak berniat lagi atau tidak serius untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan tanpa keterangan yang sah, bukan untuk konteks penolakan mutasi. Pekerja menolak mutasi tentu memiliki alasan karena mutasi yang dilakukan tidak layak bagi penghargaan, misalnya ditempatkan ke luar kota bahkan ke luar provinsi tanpa kejelasan biaya mutasi seperti ongkos ke tempat tujuan, tempat tinggal pekerja dan keluarganya. Jika mutasi dilakukan secara layak bagi kemanusiaan, maka pekerja tentunya tidak akan menolaknya. Di sinilah pentingnya Hakim PHI mempertimbangkan alasan, proses dan kelayakan mutasi terhadap pekerja yang berkeadilan, kalau tidak maka ketentuan pasal ini akan dapat dijadikan dasar hukum pengusaha untuk melakukan PHK dengan dalih menolak perintah mutasi, sekaligus untuk menghindari pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, pengusaha cukup hanya membayar uang penggantian hak dan/atau uang pisah.

(4) Putusan PHI No.318/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. Pekerja (Penggugat) yang menolak mutasi dan dibuktikan dengan adanya surat penolakan mutasi dari Kota Medan ke tempat kerja di cabang usaha Tergugat berlokasi di wilayah Provinsi Aceh. Pendapat Majelis Hakim terhadap mutasi yang dilakukan oleh perusahaan (Tergugat) adalah untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan, dimana sebelumnya telah dibuat dalam klausul perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan dan dalam PP, sehingga kebijakan perusahaan ini adalah sah. Selanjutnya Majelis Hakim berpendapat bahwa pekerja yang menolak mutasi adalah merupakan tindakan menolak perintah atasan, oleh karenanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan menjadi tidak harmonis lagi sehingga tidak dapat diteruskan dan PHK harus ditetapkan didasarkan pada alasan

pekerja melanggar PP. Pekerja (Penggugat) berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Dasar hukum yang digunakan oleh Hakim adalah Pasal 161 sebagaimana diubah menjadi Pasal 154A ayat (1) huruf k. Mutasi yang dilakukan sesuai dengan apa yang telah diatur dan disepakati dalam perjanjian kerja, atau diatur dalam PP atau PKB, maka pekerja yang menolak melaksanakan mutasi dapat di PHK dengan syarat sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan I, II dan III. Pekerja yang di PHK memperoleh hak-hak normatifnya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

(5) Putusan No.248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn. tentang mutasi pekerja oleh pengusaha dari kantor Medan ke kantor pusat di Jakarta, dimana pekerja (Penggugat) mengirimkan surat kepada pengusaha (Tergugat) agar meninjau kembali isi surat perintah mutasi, surat ini intinya pekerja bersedia dialihkan tetapi memohon diberikan biaya mutasi. Permohonan pekerja (Penggugat) ini tidak ditanggapi oleh pengusaha (Tergugat), melainkan Tergugat menganggap pekerja mengundurkan diri. Permintaan bipartit Tergugat juga diabaikan sehingga bipartit tersebut dianggap gagal. Dalam kasus mutasi ini, Majelis Hakim memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi berdasarkan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan, sehingga hak pekerja akibat PHK tersebut adalah uang pesangon 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (3) dan uang pemnggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Tergugat yang melakukan mutasi adalah merupakan akal-akalan yang sangat dipaksakan agar terhindar dari kewajiban dan tanggung jawab terhadap hak pekerja akibat adanya perubahan sistem keagenan di perusahaan Tergugat yang bergerak di bidang asuransi. Perubahan ini berdampak pada status pekerja, sebab tidak lagi ada hubungan kerja dengan pengusaha akan tetapi pekerja adalah mitra kerja, sehingga pekerja tidak lagi mendapat upah atau gaji tetapi mendapat komisi atas hasil yang diperolehnya. Penilaian terhadap perusahaan adalah tidak menghargai harkat atau kemuliaan pekerja sebagai makhluk Tuhan termasuk harga diri pekerja dimana perusahaan tidak memberikan kejelasan tentang biaya transportasi, biaya perumahan dan biaya-biaya lainnya kepada pekerja yang akan melaksanakan mutasi.¹⁰ Majelis Hakim yang mendasarkan putusannya pada Pasal 164 sebagaimana diubah menjadi Pasal 154A ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan ini telah mempertimbangkan keadilan, pengusaha berhak atas mutasi dan pekerja sebenarnya bersedia melaksanakannya dan memohon diberi biaya mutasi agar dapat melaksanakannya. Tetapi pengusaha tidak menanggapinya bahkan menyatakan PHK terhadap pekerja dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan. Permintaan perundingan bipartit juga tidak ditanggapi.

Kepastian hukum, kemanfaatan (*doelmatigheid*) dan keadilan dari suatu aturan hukum akan tercapai melalui penegakan hukum. Penegakan hukum yang tidak tegas mengakibatkan suatu aturan normatif tersebut tidak berarti, terlebih aturan hukum ketenagakerjaan yang status hukum para pihak yakni pekerja dan

¹⁰ Rizqi, Muhammad "Analisis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan No. 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.MDN)," *Iblam Law Review* 2, no. 3 (2022): 82–114, <https://doi.org/10.52249/ilr.v2i3.96>.

pengusaha adalah berbeda baik secara ekonomi maupun sosial. Oleh karena itu, pihak pengusaha akan cenderung kurang konsekuen dalam pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, sebab pengusaha merupakan pihak pemberi kerja dan pihak yang bermodal.¹¹

Mutasi yang Berkeadilan dalam Hubungan Kerja

Praktik di dunia kerja, tujuan dan alasan mutasi dapat beragam. Biasanya mutasi yang dilakukan didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dan kecakapan pekerja, pengalaman dan pengetahuannya, maka mutasi merupakan suatu hal yang baik diterima oleh pekerja untuk mengembangkan dirinya, dan juga bermanfaat bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kualitas atau mutu kinerja, sehingga terdapat keadilan. Mutasi yang dilakukan yang mengandung unsur kebijakan yang tidak adil atau tidak sesuai dengan profesionalitas pekerjaannya, maka akan berdampak pada ketidakadilan atau ketidakpuasan pekerja. Dikaji dari teori kepuasan kerja keadilan Adams, perasaan puas atau tidak puasnya yang dirasakan seorang pekerja adalah bergantung pada perasaan adil atau tidak adil yang diterimanya dalam hubungan kerja, selanjutnya hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja.¹² Kata kuncinya adalah mutasi yang adil.

Di dalam hubungan kerja biasanya penyebab timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja dikarenakan terdapat perasaan yang kurang puas pada masing-masing pihak. Menurut pertimbangan pengusaha, kebijakan mutasi yang dilakukannya adalah sudah baik dan pekerja akan dapat menerimanya. Pertimbangan dan pandangan pekerja dapat saja berbeda, sehingga mengakibatkan kebijakan pengusaha tersebut jadi tidak sama. Bagi pekerja yang merasa puas akan tetap bekerja dan bertambah bersemangat, sedangkan pekerja yang tidak puas semangat kerjanya akan semakin menurun bahkan dapat terjadi sengketa dengan pengusaha.¹³

Pada pokoknya alasan mutasi adalah memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia agar perusahaan semakin berkembang dan maju. Kebebasan pengusaha untuk melakukan mutasi kepada pekerjaannya tentunya harus didasarkan pada asas kemanusiaan dan memperhatikan keadilan terhadap hak asasi manusia sebagaimana amanat konstitusi Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yakni “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Aturan pelaksana hak konstitusi ini dikaitkan dengan mutasi dapat dilihat pada Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan “setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Pada Pasal 32 ayat (1) ditegaskan lagi bahwa “penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”. Ayat (2): “penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum”.

¹¹ Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali, 2014). hlm.8.

¹² Rahmawati, Ariza dan Mei Retno Adiwati, “Pengaruh Mutasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya,” *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 18, no. 2 (2021): 131-42, <https://doi.org/10.34001/jdeb.v18i2.2396>.

¹³ Rizqi, *Opcit.*, hlm. 84-85.

Meuwissen dalam teorinya memprioritaskan kebebasan sebagai tujuan hukum, akan tetapi kebebasan ini tidak diartikan sebagai kewenangan yang bersifat bebas. Adanya kebebasan adalah yang dapat membuat keadilan, kepastian, kemanfaatan dan lainnya menjadi terhubung satu sama lain,¹⁴ dalam hal ini termasuk kebebasan pengusaha melakukan mutasi terhadap para pekerjanya. Perbedaan pendapat antara pekerja dengan pemberi kerja tentang mutasi yang dilakukan oleh pemberi kerja perlu diberikan hukumnya agar ada kepastian hukum yang berkeadilan, mengingat kedudukan pekerja yang lebih lemah baik segi ekonomi, sosial dan politik dari pada pengusaha. Hal ini sejalan dengan pendapat John Rawls bahwa adanya suatu perbedaan perlu diberikan regulasi agar perbedaan tersebut dapat juga menguntungkan kelompok masyarakat yang lemah. John Rawls juga menyatakan bahwa setiap realisasi penegakan keadilan yang bersifat kerakyatan perlu mengedepankan prinsip-prinsip keadilan. Prinsip keadilan di antaranya yaitu dapat menata kesenjangan sosial ekonomi untuk manfaat timbal balik untuk semua golongan masyarakat serta memberikan peluang yang setara juga rasa bebas yang seluas mungkin.¹⁵ Syarat, prosedur mutasi, hak dan kewajiban serta akibat hukum penolakan mutasi perlu diatur secara jelas dalam UU Ketenagakerjaan, atau setidaknya dalam perjanjian kerja, PP atau PKB sebagai hukum otonom, sesuai dengan kondisi perusahaan.

Keadilan merupakan dasar moral hukum serta tolok ukur sistem hukum positif. Sementara secara konstitutif keadilan harus menjadi unsur tetap untuk hukum sebagai hukum. Apabila keadilan tidak bereksistensi, maka suatu aturan tidak dapat diterapkan sebagai hukum. Berdasarkan asas prioritas yang dituturkan oleh Gustav Radbruch, menerapkan hukum dengan benar dan adil harus terlebih dahulu telah memenuhi tujuan hukum sehingga yang diprioritaskan adalah keadilan dan selanjutnya diikuti kemanfaatan dan kepastian hukum. Adanya aturan perjanjian kerja, PP atau PKB sebagai hukum otonom hendaknya diterapkan dengan benar dan adil dengan memprioritaskan keadilan sebagai nilai dasar tujuan hukum, kemudian kemanfaatan dan kepastian hukum.¹⁶

Kesimpulan

Secara organisatoris mutasi adalah hak pengusaha, akan tetapi tindakan mutasi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya harus berkeadilan, yakni adanya keseimbangan kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja dengan mempertimbangkan pada kesesuaian kompetensi, keterampilan, keahlian, minat, bakat serta kemampuan pekerja dan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum. Mutasi yang berkeadilan akan meminimalisir perselisihan dan meningkatkan semangat kerja dan kinerja pekerja yang akhirnya akan memajukan perusahaan.

Mutasi yang tidak adil dan tidak layak dapat dijadikan oleh pengusaha sebagai alasan untuk melakukan PHK tanpa pemberian hak-hak normatif pekerja. Penyelesaian perselisihan penolakan mutasi di Pengadilan Hubungan Industrial diakibatkan mutasi yang tidak adil dan tidak layak, masih terdapat perbedaan

¹⁴ Sidharta Arief, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum Dan Filsafat Hukum* (Bandung: PT Refika Aditama, 2007). hlm. 20.

¹⁵ John Rawls, *A Theory of Justice*, (London: Oxford University Press, 1973), diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. *Teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), hlm. 22.

¹⁶ Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012). hlm. 20.

dalam penafsiran dan penerapan hukumnya, karena mutasi belum diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga belum mencerminkan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Saran

Syarat, prosedur, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam mutasi, serta sanksi atas penolakan mutasi yang berkeadilan perlu diatur dalam UU Ketenagakerjaan, atau paling tidak diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB sebagai hukum otonom, sehingga dapat dijadikan dasar hukum bagi para pihak maupun bagi Hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan mutasi.

Ucapan Terima kasih

Terima kasih Ketua Program Studi Hukum UPH Kampus Medan dan tim penulis penelitian dalam memberi dukungan dan kerjasama baik sehingga penelitian ini terlaksana.

Daftar Pustaka

- Aini, Nur, and Tulus. "Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga." *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2015): 105. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>.
- Arief, Sidharta. *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum Dan Filsafat Hukum*. Bandung: PT Refika Aditama, 2007.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (2019): 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Emron, Edison. "Manajemen Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 225. Bandung: Alfabetha, 2019.
- Endang. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", 2010, dalam Anggriani Husain, 2022.
- Gumilar, Gun Gun, Sri Langgeng Ratnasari, dan Zulkifli Zulkifli. "Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Dimensi* 9, no. 1 (2020): 48-56. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2318>.
- Husain, Anggriani, "Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Oikos-Nomos: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, Volume 15, Nomor 1, Juni 2022, hlm. 6, <https://doi.org/10.37479/jkeb.v15i1.15597>
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali, 2014.
- Nurhadis. Tesis: "Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD (Studi Kasus Pada Kecamatan Pelepat Dan Kecamatan Pelepat Iir Kabupaten Bungo)." Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jambi, 2012.
- Rahmawati, Ariza, and Mei Retno Adiwati. "Pengaruh Mutasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimun Jawa Surabaya." *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 18, no. 2 (2021): 131-42.

<https://doi.org/10.34001/jdeb.v18i2.2396>.

- Rawls, John. *A Theory of Justice*. London: Oxford University Press, 1973, diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.
- Rizqi, Muhammad. "Analisis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan No. 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn)." *Iblam Law Review* 2, no. 3 (2022): 82–114. <https://doi.org/10.52249/ilr.v2i3.96>.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012.

Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Putusan Pengadilan

- Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor 698/Pdt/2019/PT DKI perihal banding oleh pengusaha atas Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 385/Pdt./G/2019/PN Jkt. Sel.yang menyatakan tidak berwenang mengadili, 21 Januari 2020.
- Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 385/Pdt.G/2019/PN Jkt.Sel. perihal pekerja menolak mutasi dari kantor pusat ke kantor cabang Banjar Baru Kalimantan Selatan tanpa alasan yang jelas, penurunan jabatan dan tidak tersedia sarana dan prasarana di tempat kerja baru, 15 Agustus 2019.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn perihal perselisihan hak karena mutasi oleh pengusaha terhadap pekerjaanya dari kantor Medan ke kantor pusat di Jakarta, 17 Desember 2019.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 1097 K/Pdt.Sus-PHI/2021 perihal permohonan kasasi Pengurus Cabang Federasi Seikat Pekerja Pertanian terhadap Putusan Nomor 167/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn, 22 September 2021.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 167/Pdt.Sus-PHI/2020/PN

- Mdn.perihal kasus penolakan mutasi oleh pekerja, 23 November 2020.
- Putusan Mahkamah Agung No.1383 K/Pdt.Sus-PHI/2020 perihal permohonan kasasi terhadap Putusan No. 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pgp, 17 November 2020.
- Putusan No. 21/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pgp. perihal kasus mutasi yang berbeda perusahaannya sehingga ditolak pekerja, 19 Agustus 2020.
- Putusan PHI No. 318/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. perihal pekerja yang menolak mutasi antar provinsi, 26 Februari 2018.
- Putusan No. 82 K/Pdt.Sus-PHI/2021 perihal permohonan kasasi atas Putusan No, 246/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn, 22 Februari 2021.
- Putusan No. 246/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn. perihal pekerja yang menolak mutasi ke lokasi kerja yang lain karena pekerja merupakan pengurus Serikat Pekerja, 20 Februari 2020.