

Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi

Risnawati Liani Putri¹, Mahyuni²

¹ Faculty of Law, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia. E-mail: risnawati@gmail.com

² Faculty of Law, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia. E-mail: mahyuni@ulm.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to find out whether mutations can be a condition for termination of employment and to find out the legal protections that are the basis for protecting workers who reject mutations. This thesis research uses normative methods. The nature of research is prescriptive and uses a statue approach. The results of this research is: First, mutations are not clearly regulated in the Manpower Law or other laws and regulations in the field of Manpower, but are often associated with Article 32 of the Manpower Law. However, in the work agreement or company regulations, it may regulate the existence of mutations as long as they do not conflict with related articles, then the refusal of mutations carried out by workers / workers can be qualified as rejection of work orders because they violate work agreements and company regulations. Second, legal protection first through negotiation by means of consultation, negotiation, mediation, conciliation or arbitration. If a settlement cannot be avoided, then the last way to resolve the termination of employment is by determination from the Industrial Relations Dispute Resolution agency (PPHI). In the event of layoffs of workers/laborers, the company is required to pay severance pay and/or service period appreciation money, and replacement money.

Keywords: Mutation; Termination of Employment.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah mutasi dapat menjadi syarat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan untuk mengetahui perlindungan hukum yang menjadi dasar untuk melindungi pekerja yang melakukan penolakan Mutasi. Penelitian skripsi ini menggunakan metode normatif. Sifat penelitian preskriptif dan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statue approach). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Pertama, Mutasi tidak diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lainnya di bidang Ketenagakerjaan, tetapi sering dikaitkan dengan Pasal 32 UU ketenagakerjaan. Namun dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan dapat saja mengatur tentang adanya permutasian selama tidak bertentangan dengan pasal terkait, maka penolakan mutasi yang dilakukan pekerja/buruh bisa saja dikualifikasikan sebagai penolakan perintah kerja karena melanggar perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan. Kedua, perlindungan hukum terlebih dahulu melalui perundingan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Jika penyelesaian tidak dapat dihindari maka jalan terakhir penyelesaian pemutusan hubungan kerja ialah dengan penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Jika terjadi PHK terhadap pekerja/buruh maka perusahaan wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian.

Kata Kunci: Mutasi; Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Pendahuluan

Pada dasarnya perusahaan membutuhkan Sumber daya yang mampu, cakap, dan tekun dalam menjalani pekerjaannya, berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Mencapai ketentuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan manusia secara optimal untuk meningkatkan prestasi kerja dan mewujudkan tujuan organisasi.

Adanya suatu hubungan yang melibatkan sedikitnya dua pihak antara perusahaan dengan buruh/pekerja dalam mencapai keuntungan dikedua pihak. Pekerja/buruh mendapatkan upah sebagai suatu balasan atas tenaga ataupun jasa yang telah mereka lakukan untuk kemajuan perusahaan. Dan perusahaan mendapatkan pekerja yang menyongsong kemajuan perusahaan dalam kegiatan produksi. Hubungan ini dapat disimpulkan sebagai hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Perjanjian kerja adalah suatu bentuk perjanjian antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh dimana perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali disetujui oleh kedua belah pihak. Adapun Jenis perjanjian kerja berdasarkan pasal 56 ayat 1 Undang-undang Cipta Kerja membedakan perjanjian kerja menjadi dua, yaitu :

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan Hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT ini didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan Hubungan kerja yang bersifat tetap. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pelaksanaan PKWTT disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Maka dari kegiatan ini muncullah istilah hubungan kerja yang terbentuk atas adanya kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Dalam kesepakatan yang dimaksud menimbulkan hak dan kewajiban baik sebagai pemberi kerja maupun pekerja/buruh itu sendiri. Kesepakatan inilah yang menjadi awal terciptanya perjanjian kerja.

Dalam pembangunan sektor ketenagakerjaan harus senantiasa memperhatikan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹ Sebagai berperan penting dalam pembangunan nasional maka harus memiliki tenaga kerja yang mendapatkan perlindungan terkait dengan hak dan kesejahteraan. Perlindungan ini tercermin dalam hubungan yang timpang antara pekerja/buruh dan pemberi kerja atau hubungan subordinat. Hubungan ini telah terbukti dengan unsur “perintah” dalam hubungan kerja. Relasi antara pekerja/buruh dengan perusahaan masuk dalam Hubungan Industrial. Sudah sepatutnya pemerintah juga berperan melindungi kedua kelompok kepentingan ini agar hal itu bisa tercapai keseimbangan. Meski pemerintah melakukan berbagai upaya. Namun dalam praktiknya, pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja menghadapi banyak kendala.² Maka perlindungan hukum terhadap pekerja juga harus menjadi prioritas.

Dalam pembangunan sektor ketenagakerjaan harus senantiasa memperhatikan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.³ Sebagai berperan penting dalam pembangunan nasional maka harus memiliki tenaga kerja yang mendapatkan perlindungan terkait dengan hak dan kesejahteraan. Perlindungan ini tercermin dalam hubungan yang timpang antara pekerja/buruh dan pemberi kerja atau hubungan subordinat. Hubungan ini telah terbukti dengan unsur “perintah” dalam hubungan kerja. Relasi antara pekerja/buruh dengan perusahaan masuk dalam Hubungan Industrial. Sudah sepatutnya pemerintah juga berperan melindungi kedua kelompok kepentingan ini agar hal itu bisa tercapai keseimbangan. Guna mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan menjunjung demokrasi bagi pekerja.

Dalam dunia kerja, dinamika permasalahan yang terjadi baik antara perusahaan dengan perusahaan, atau perusahaan dengan pekerja/buruh, maupun pekerja/buruh dengan pekerja/buruh. Hal ini disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Hubungan industrial adalah suatu bentuk interaksi antara orang-orang di tempat kerja yang kondisinya sesuai dengan kepentingan para pihak dan ketika kepentingan tersebut bertabrakan maka timbul masalah atau konflik dalam kehidupan kerja.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16 yaitu Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹ Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional,”. *Gema Keadilan* 3, no. 1 (2016): 74–85.

² Niki Anane Setyadani dan Holyness N. Singadimeja. *Loc.Cit.*

³ Maulida Indriani, “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional,”. *Gema Keadilan* 3, no. 1 (2016): 74–85.

⁴ Fahmi Idris. 2018. *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, hal.v.

Pelaksanaan hubungan industrial terdapat beberapa sarana seperti: serikat kerja/buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵

Munculnya perselisihan di bidang ketenagakerjaan berasal dari pengusaha dan pekerja/buruh biasanya dari hal mendasar yaitu karena ketidakpuasan. Pengusaha merancang kebijakan mereka sesuai dengan pertimbangan mereka sendiri dan pekerja/buruh menerimanya. Namun, karena pekerja/buruh yang bersangkutan ketika ada perbedaan pemikiran dan pandangan, hasilnya adalah kebijaksanaan diberikan oleh kontraktor tidak sama. Pekerja/buruh yang bahagia terus bekerja dengan lebih antusias sementara pekerja/buruh yang tidak puas melakukannya menunjukkan penurunan moral, yang menyebabkan perselisihan.⁶

Perselisihan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesepakatan dalam keputusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada Pasal 1 poin 15 yaitu “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.”

Terkait mutasi ialah hal yang sudah tidak asing dalam dunia pekerjaan, kurangnya kejelasan akan peraturan mutasi ini sering kali dimanfaatkan oleh pengusaha ataupun perusahaan untuk mengurangi kewajibannya terhadap hak-hak pekerja/buruh, seperti pekerja/buruh dipindahkan ke tempat kerja yang jauh, dimana harus meninggalkan sanak keluarganya dengan berat hati. Adapun jika melakukan penolakan terhadap mutasi ini dianggap sebagai penolakan perintah kerja dan akan dianggap sebagai tindakan pengunduran diri.

Mutasi dianggap sebagai sebuah bentuk penilaian atas prestasi pekerja dalam kecakapannya untuk menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi dimaksud mendapatkan tempat yang setepatnya, dengan pekerja/buruh mendapatkan suasana baru dan kepuasan kerja yang tinggi untuk menunjukan prestasinya. Penempatan kerja ini merupakan sebuah proses dalam

⁵ Endah Pujiastuti. *Loc. Cit.* hal. 47

⁶ Mauritz Tritanjaya Sidabariba, 2021. “Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Penolakan Mutasi”. *Jurnal Hukum Nomor 1, Volume 16*, hal. 64.

penugasan/pengisian jabatan atau perpindahan tugas maupun jabatan baru yang berbeda.⁷

2. Metode

Penelitian skripsi menggunakan metode normatif. Sifat penelitian preskriptif. Tipe dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dengan menelaah semua aturan perundang-undangan terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dengan cara studi kepustakaan (*library research*).

3. Penolakan Mutasi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh sama artinya dengan hilangnya mata pencaharian mereka. Definisi Pemutusan hubungan kerja bisa saja diajukan oleh pekerja/buruh, akan tetapi dilihat dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja ini seringkali dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja. Bagi perusahaan/pemberi kerja memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruhnya tidak memberi dampak yang besar, sebagaimana perusahaan/pemberi kerja dapat mencari pekerja/buruh lainnya untuk menggantikan posisi pekerja/buruh sebelumnya.

PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja kerap kali dikaitkan dengan pemecatan pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja. Menjadikan PHK itu sendiri seperti bersifat konotasi negatif. Padahal jika melihat dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas, dijelaskan bahwa pemutusan kerja bisa terjadi dikarenakan oleh beberapa faktor, dan tidak persis seperti definisi pemecatan.⁸

Pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pemberi kerja atau pengusaha, tetapi juga bisa karena dari pihak pekerja/buruh, maupun pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Maka berikut ini jenis-jenis pemutusan hubungan kerja:

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha.

Pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh jika sudah dilakukannya berbagai upaya pencegahan dan pembinaan yang sudah dirundingkan terlebih dahulu untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Jika memang

⁷ Patricia R, Bernhard T, dan Christoffel M, 201. "Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Nomor 1, Volume 16*, hal. 270.

⁸ Sri Hidayani dan Riswan Munthe. *Op.Cit.*, hal. 130.

tidak memperoleh kesepakatan, maka pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).⁹ Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan oleh pemberi kerja secara tertulis kepada lembaga PPHI beserta dengan alasan yang menjadi dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Jika pihak pemberi kerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh, maka pekerja/buruh juga dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada pemberi kerja. Pada prinsipnya pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk terus-menerus bekerja, bila memang kehendak pekerja/buruh sendiri untuk mengakhiri hubungan kerja. Dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh tetap harus mengikuti ketentuan yang berlaku, jika seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam akan dinyatakan sebagai sebuah perbuatan melawan hukum.¹⁰

Untuk menghindari hal tersebut, berdasarkan pasal 154A huruf (i) Undang-Undang Cipta Kerja yaitu pekerja/buruh diharuskan untuk mengajukan surat permohonan secara tertulis dalam 1 (satu) bulan sebelum waktu pengunduran diri, pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum.

Hubungan kerja yang putus demi hukum ini tidak diperlukannya penetapan phk dari pemberi kerja maupun pekerja/buruh. Hubungan kerja putus semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, kesepakatan antar kedua pihak dalam sebuah perjanjian kerja.¹¹

Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum ada yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Dimana perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, sebagai contoh yaitu kerja borongan yang mana waktu kerjanya akan berakhir dengan sendirinya ketika pekerjaan tersebut telah selesai. Namun jika waktu perjanjian telah lewat, tidak diperlukan adanya pernyataan tenggang waktu berakhir.

Hubungan kerja putus demi hukum juga dapat terjadi jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya, akan

⁹ Endah Pujiastuti. *Op.Cit.*, hal. 54.

¹⁰ Sri Hidayati dan Riswan Munthe. *Op.Cit.*, hal. 132.

¹¹ Endah pujiastuti. *Op.Cit.*, hal.62

tetapi hal ini tidak berlaku jika pekerja kerja yang meninggal dunia.¹² Adapun pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun juga dikategorikan sebagai hubungan kerja yang batal demi hukum.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

Pada dasarnya bagi para pemberi kerja dan pekerja/buruh yang terikat dalam perjanjian kerja kapan saja bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permohonan tertulis untuk pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Negeri sesuai domisinya. Pengadilan Negeri akan memanggil dan mendengarkan alasan kedua belah pihak terlebih dahulu.

Pengadilan Negeri berwenang memutuskan hubungan kerja antara perusahaan/pemberi kerja terhadap pekerja/buruh, apabila salah satu pihak mengajukan pembatalan perjanjian kerja (yangmana berarti memutuskan hubungan kerja antara keduanya) melalui pengadilan.

Setelah terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) semua perselisihan hubungan industrial dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam sebuah perusahaan menjadi kuasa absolute PHI dalam menyelesaikan perkara setelah penyelesaian di luar pengadilan melalui mediator dan konsiliator yang dilakukan tidak berhasil.

Adapun perselisihan dalam hubungan kerja sering terjadi karena adanya ketidaksesuaian pendapat antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dari berbagai perkara terkait PHK yang dilakukan sepihak oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan penolakan mutasi menjadi hal yang menarik untuk disorot. Di dalam BAB XII Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 150-172, tidak ada mengatur tentang PHK karena menolak mutasi. Bahkan, mutasi itu tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lainnya di bidang Ketenagakerjaan. Sehingga kurang dapat diketahui bagaimana pelaksanaan mutasi itu.¹³

Perusahaan juga tidak bisa memindahkan atau mutasi karyawan secara sepihak tanpa persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan. Begitu juga dengan melakukan kenaikan jabatan (promosi) ataupun penurunan jabatan pekerja/buruhnya (demosi). Hubungan kerja sebagai sebuah bentuk hubungan hukum yang terlahir atau terbentuk setelah adanya perjanjian kerja yang melibatkan pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Yangmana pembuatan perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Undang-

¹² Sri Hidayati dan Riswan Munthe. *Op.Cit.*, hal. 133.

¹³ Angling Dandy Wicaksana dan Siti Hajati Hoesin. *Op.Cit.*, hal. 2220-2221.

Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) begitu juga dengan peraturan perusahaan.

Salah satu peran Hak Asasi Manusia dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Maka tidak menutup kemungkinan bahwa ada pemberi kerja yang tega melakukan hal tersebut kepada perkerjanya.

Sebuah perusahaan pastinya akan berusaha meningkatkan kinerja dari setiap pekerja/buruhnya. Banyak cara untuk meningkatkan kinerja pekerja/buruh termasuk penempatan kerja, mutasi dan beban kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh. Adapun mutasi merupakan hal umum di perusahaan dengan beberapa kantor di berbagai daerah. Satu-satunya hal yang penting dalam mutasi adalah pemerataan sumber daya manusia dan efisiensi dan prestasi kerja di perusahaan. Namun dari sudut pandang lain pekerja sehubungan dengan mutasi, seperti bereaksi negatif terhadap transfer tersebut bertindak karena menurut mereka mutasi sama dengan eliminasi. Jadi banyak pekerja/buruh yang menolak dimutasi dengan berbagai alasan.

Walaupun mutasi kerja dapat memberikan pengembangan kinerja, karir, dan memberi pengalaman baru kepada pekerja/buruh, namun seringkali dapat menimbulkan ketidaknyamanan atau kesulitan bagi pekerja/buruh maupun keluarganya. Bentuk ketidaknyamanan yang dirasa adalah jika harus dimutasi berjauhan dengan keluarga pekerja/buruh. Akan tetapi, perusahaan/pemberi kerja biasanya memberikan fasilitas, akomodasi, maupun kompensasi untuk menunjang proses mutasi pekerja/buruh.

Jika pekerja/buruh melakukan penolakan terhadap mutasi perusahaan harus melakukan pembicaraan atau diskusi mengenai solusi bagi kedua belah pihak. Dan jika pekerja/buruh tetap melakukan penolakan, perusahaan dapat mempertimbangkan opsi lain sebelum memutuskan hubungan kerja dengan memberikan penjelasan mengenai konsekuensi dalam bentuk sanksi, atau juga bisa menawarkan kompensasi sebagai bentuk penghargaan kerja.

4. Perlindungan Hukum terhadap pekerja Yang Menolak Mutasi

Indonesia memberikan perhatian lebih terhadap pembentukan sistem hubungan industrial dengan mengadopsi Undang-Undang Serikat Pekerja serta membuat Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003, UU Cipta kerja), Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004), dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Tujuannya untuk memerdekakan kebebasan berserikat (*freedom of*

association), hak untuk mengadakan perundingan bersama (*the right to collective bargaining*), dan mengatur hubungan dikalangan kemitraan sosial (*to regulate the relations among the social partner*).¹⁴

Dalam sebuah hubungan kerja tidak luput dari adanya sebuah perselisihan yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan kerja sebagai jalan akhirnya. Masalah dalam pemutusan atau pengakhiran kerja menjadi hal penting bagi pekerja/ buruh yang mana berarti ia akan kehilangan mata pencahariannya yang menjadi awal sebuah kesengsaraan untuk pekerja/buruh maupun keluarganya dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Perselisihan yang terjadi timbul dari berbagai alasan, mulai dari efisiensi, masalah keuangan, ataupun ketidakpuasan terhadap kinerja pekerjanya.

Konflik terjadi dimana kedua belah pihak maupun lebih sama-sama mengajukan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat disatukan, sehingga membuat antar pihak berselisih paham dalam mencoba meyakinkan tujuan masing-masing. Sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan antar sesama, ini merupakan hal wajar dimana terdapat perbedaan pemikiran yang juga dapat memicu terjadinya konflik/perselisihan. Penting untuk mencari cara meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik terkait.

Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan merupakan peran yang juga dibutuhkan, sebagai bentuk perlindungan hukum kepada pekerja/buruh, menghindari terjadinya persaingan dunia industri yang tidak sehat. Maka perlu dilakukan tindakan yang dapat menjaga kepentingan bersama baik bagi perusahaan (pemberi kerja) dan pekerja/buruh.

UU No. 11/2020 Cipta Kerja mengupayakan agar pemberi kerja, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh maupun pemerintah untuk tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dengan memberikan kegiatan-kegiatan positif yang dapat menghindari dari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Tentang pemenuhan hak dasar untuk bekerja dijamin secara efektif dalam Konstitusi oleh Pasal 27 (2) Konstitusi Republik Indonesia tahun 1945, “Setiap warga negara hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Perlindungan hukum ini merupakan bentuk upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum merupakan hak setiap individu untuk memperoleh suatu keadilan maupun perlindungan dari kekerasan, diskriminasi, penyalahgunaan kekuasaan. Setiap individu memiliki peran yang sama di depan hukum tanpa diskriminasi dengan tujuan agar terciptanya masyarakat yang adil dan merata bagi semua orang.

Pada pasal 86 Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja

¹⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga, Hal. 95.

- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Maka peran perlindungan kerjalah sebagai standar dan ketentuan tertentu dalam dijadikannya pedoman atau pegangan pokok dalam sebuah perlindungan yang dibutuhkan.

Perlindungan hukum pekerja/buruh secara langsung atau tidak langsung sebuah perusahaan dapat melindungi dan menjaga agar sebuah perusahaan tetap berdiri dan berkembang, karena faktor tenaga kerja yang terpelihara baik kesehatan, kesejahteraannya, dedikasi dan kedisiplinan menimbulkan citra yang bagus dan pekerja/buruh dapat diakui sebagai peran pengembang kemajuan organisasi perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan memberi tuntutan, maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja terkait.

Alternatif penyelesaian sengketa (*alternative dispute solution*) melalui Lembaga Kerja Sama Bipartit maupun Lembaga Kerja Sama Tripartit dengan prosedur yang disepakati para pihak, sebagai penyelesai di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Jika penyelesaian tidak dapat dihindari maka jalan terakhir penyelesaian pemutusan hubungan kerja ialah dengan penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) seperti dalam ketentuan Pasal 151 angka (3) dan (4) UU Cipta Kerja.

Hal ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja pada Pasal 5 jika penyelesaian tidak mendapatkan kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Lalu jika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian yang menjadi hak pekerja/buruh terkait dengan besaran yang telah ditetapkan dalam UU Cipta Kerja Pasal 156.

5. Penutup

Mutasi tidak diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lainnya di bidang Ketenagakerjaan, tetapi sering dikaitkan dengan Pasal 32 UU ketenagakerjaan tentang penempatan tenaga kerja. Namun dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan dapat saja mengatur tentang adanya permutasian selama tidak bertentangan dengan pasal terkait,

maka penolakan mutasi yang dilakukan pekerja/buruh bisa saja dikualifikasikan sebagai penolakan perintah kerja karena melanggar perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan.

Adapun bentuk perlindungan hukum sebelum terjadinya PHK kepada pekerja/buruh harus melalui perundingan terlebih dahulu yaitu dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Jalan terakhir penyelesaian pemutusan hubungan kerja jika jalur perundingan gagal ialah dengan penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Adapun bentuk perlindungan hukum setelah terjadinya PHK ialah perusahaan/pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian yang menjadi hak pekerja/buruh terkait dengan besaran yang telah ditetapkan dalam UU Cipta Kerja Pasal 156.

Adapun cara lain selain melakukan PHK perusahaan dapat memberikan penawaran kepada pekerja/buruh lain yang bersedia dimutasi dan dapat menyelesaikan perselisihan kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dan kepada pekerja/buruh diharapkan bisa mengikuti aturan dalam perusahaan yang berlaku, memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan terkait. Mungkin saja tindakan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan menjadi peran pendukung dalam meningkatkan kinerja pekerja/buruh.

Daftar Pustaka

- Anwary, Ichsan, 2023, *Evaluating Legal Frameworks for Cybercrime in Indonesian Public Administration: An Interdisciplinary Approach*, "International Journal of Cyber Criminology Vol 17 No 1 : 12-22, <https://cybercrimejournal.com/menuscript/index.php/cybercrimejournal/article/view/131/>
- Anwary, Ichsan, 2022, *The Role of Public Administration in combating cybercrime: An Analysis of the Legal Framework in Indonesia*, "International Journal of Cyber Criminology Vol 16 No 2 : 216-227, <https://cybercrimejournal.com/menuscript/index.php/cybercrimejournal/article/view/135>
- Anwary, Ichsan, 2023, *Exploring the Interconnectedness Between Public Administration, Legislative Systems, and Criminal Justice: A Comparative Analysis of Malaysia and Indonesia*, "International Journal of Criminal Justice Science Vol 18 No 1 : 172-182, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/616/>
- Anwary, Ichsan, 2022, *Evaluation of the Effectiveness of Public Administration Policies in the Development of Stringent Legal Framework: An Analysis of the Criminal*

Justice System in Indonesia, "International Journal of Criminal Justice Science Vol 17 No 2 : 312-323, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/613/>

Erlina, *Implementasi Hak Konstitusional Perempuan dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*, Jurnal Konstitusi Vol 1 No 1 : 2015

Erliyani, Rahmida. 2020. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. D.I Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.

Faishal, Achmad, Suprpto, *Laws and Regulations Regarding Food Waste Management as a Function of Environmental Protection in a Developing Nation* , "International Journal of Criminal Justice Sciences" Vol 17 No 2 : 2022, 223-237, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/547>

Firdaus, Muhammad Ananta. *Pelaksanaan Peraturan Daerah Tentang Larangan Kegiatan Pada Bulan Ramadhan di Kota Banjarmasin*. "Badamai Law Journal" Vol 3 No 1 : 2018

Firdaus, Muhammad Ananta. *Formulasi Kebijakan Pelaksanaan Perlindungan Kawasan Sempadan Sungai Di Kota Banjarmasin*, "Jurnal Ius Constituendum" Vol 6 No 2 : 2021.

Firdaus, Muhammad Ananta, Mursalin, Arisandy. *Efektivitas Pengaturan Kawasan Sempadan Sungai dengan Sosial Budaya Masyarakat di Kota Banjarmasin*, *Banua Law Review* Vol 4 No 2: 2022

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, PT. RemajaRosdakarya, 2008).

Gozali, Djoni Sumardi, *Identifying the Prevalence of Cybercrime in Indonesian Corporations: A Corporate Legislation Perspective*, "International Journal of Cyber Criminology", Vol 17 No 1: 1-11, 2023, <https://cybercrimejournal.com/menuscript/index.php/cybercrimejournal/article/view/130>

Haiti, Diana, Syaafi, Ahmad, Fahmanadie, Daddy, Dipriana, Aulia Pasca, *Law Enforcement Against Perpetrators of the Crime of Burning Peatlands in Banjar Regency*, "Lambung Mangkurat Law Journal, Vol 7 No 2, 2022: 197-207, <http://lamlaj.ulm.ac.id/web/index.php/abc/article/view/296>

Haiti, Diana, Firdaus, M.Ananta, Apriana, Adistia Lulu, *Application of Restorative Justice Values in the Settlement of Medical Malpractice Cases*, "PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, Vol 18 No 7, 2021: 1852-1865, <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8045>

- Idris, Fahmi. 2018. *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga,
- Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Hidayani Sri & Riswan Munthe. 2018. "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pengusaha". *Jurnal Magister Hukum UMA*, 11(2).
- Indriani, M. 2016. Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*, 3(1). <https://doi.org/10.14710/gk.2016.3644>
- Runtuwene, Patricia, Patricia R, Bernhard T, dan Christoffel M, 2016. "Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Setyadani, Niki Anane dan Holyness N. Singadimeja. 2021. Splitsing Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi: Menguntungkan atau Merugikan Pekerja? *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 10(2). <https://doi.org/10.24843/jmhu.2021.v10.i02.p10>
- Sidabariba, M. T. 2021. Perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja terkait penolakan mutasi. *Jurnal Hukum*, 16(1).
- Wicaksana, Angling Dandy & Hoesin, S. H. 2022. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Melakukan Penolakan Mutasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 16(1). <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3636/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Mispansyah, Nurunnisa, Erniyati, Tiya, Criminalization of Freedom of Assembly in Indonesia, *Islamic Research*, Vol 6 No 2, 2023: 93-103, <http://jkpis.com/index.php/jkpis/article/view/192>
- Nurunnisa, Erliyani, Rahmida, Hermawan, Gilang Fitri, Abdelhadi, Yehia Mohamed Mostafa, *Implications of Annulment of Marriage on the Distribution of Joint Assets according to the Compilation of Islamic Law and National Law*, "Syariah: Jurnal Hukum dan Pemikiran", Vol 23 No 1, 2023: 1-23, <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/syariah/article/view/9523>
- Nurunnisa, *Filsafat Pemidanaan Anak di Indonesia*, "Jurnal Pembangunan Wilayah dan Masyarakat", Vol 23 No 1, 2023: 1-23, <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/syariah/article/view/9523>
- Putra, Eka Kurniawan , Tornado, Anang Shophan, Suprpto, Jangka Waktu Pengajuan Pra Peradilan terhadap Objek Penghentian Penyidikan, "JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah", Vol 8 No 3, 2023: 2968-2986, <http://jim.usk.ac.id/sejarah/article/view/26299>
- Suprpto, and Faishal, Achmad, Highlighting the legislation concerning environmental protection and the promotion of sustainability within Indonesia, "International

Journal of Criminal Justice Sciences” Vol 17 No 2 : 2022, 210-222, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/540>

Usman, Rachmadi, Exploration of nexus between legal liability and corporate fraud: where do business laws and criminology converge?,” *International Journal of Criminal Justice Sciences*”, Vol 18 No 1: 232-243, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/623>

Wulansari, Rizky Juliani, Qamariyanti, Yulia, Erlina, *Right of Access to Area of Depreciated Land Regulation with the Law Perspective of Land Registry in Indonesia*, *Lambung Mangkurat Law Journal* Vol 4 No 2: 2019, 222-233

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP).

Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 jo. UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2009 tentang Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.

Undang-Undang No. 1 Tahun 2006 tentang Perjanjian Timbal Balik Masalah Pidana (*Mutual Legal Assistance*).

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2008 Pengesahan *Treaty On Mutual Legal Assistance In Criminal Matters* (Perjanjian Tentang Bantuan Timbal Balik Dalam Masalah Pidana).