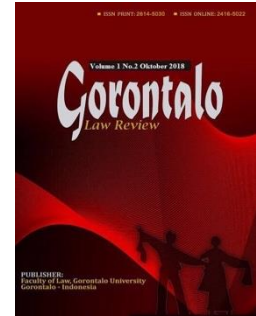

Gorontalo Law Review

Volume 7 - No. 2 – Oktober 2024
E-ISSN: 2614-5030 P-ISSN: 2614-5022



ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KEBERATAN DIMUTASI (STUDI PUTUSAN NOMOR 24/PDT.SUS-PHI/2022/PN MKS)

Yulita Erika Hasanudin

Fakultas Hukum Universitas Mulawarman
Yulitaerika19@gmail.com

Adelia Hidayatul Rahm

Fakultas Hukum Universitas Mulawarman
adeliahr06@gmail.com

Nanda Sukma Melati

Fakultas Hukum Universitas Mulawarman
nandasukma576@gmail.com

Dylan Antonio

Fakultas Hukum Universitas Mulawarman
traperantonio@gmail.com

Dewi Atriani

Fakultas Hukum Universitas Mulawarman
dewiatriani@fh.unmul.ac.id

Abstrak

Memang benar ada mutasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun ada pula yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat penolakan mutasi. Oleh karena itu, pengaturan mutasi karyawan harus diperhatikan secara matang untuk memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kajian ini menunjukkan bahwa ketentuan hukum tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) telah

terpenuhi oleh tindakan yang dilakukan oleh KSP Nasari Makassar terhadap Penggugat Idi Amin Sartian Umar sehingga tidak merugikan pihak-pihak yang bersangkutan. hak-hak pekerja penggugat. Kemudian, mutasi yang dilakukan oleh KSP Nasari Makassar dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui kenaikan gaji dan promosi bagi Penggugat. Namun, Penggugat menolak dengan alasan pribadi yang mana melanggar Peraturan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari yang menegaskan bahwa pekerja harus mengutamakan kepentingan Koperasi di atas alasan pribadi. Dalam perundingan tersebut, Penggugat juga tidak hadir untuk memenuhi kewajibannya sebagai pekerja di perusahaan tersebut meskipun telah mendapatkan surat peringatan. Dengan demikian, Hakim memutuskan bahwa Penggugat tidak berhak menuntut pesangon dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan penelitiannya, penelitian ini menggunakan metodologi penelitian normatif yang bertumpu pada pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pengumpulan dokumen hukum primer dan sekunder.

Kata Kunci: Mutasi; Pemutusan Hubungan Kerja; Karyawan

Abstract

While it's true that some mutations try to improve workers' wellbeing, others cause Termination of Employment (PHK) as a result of refusal of transfers. Consequently, it is essential that the regulation of employee transfers be carefully considered to ensure compliance with all applicable laws. This study has shown that the legislative provisions pertaining to the termination of employment (PHK) have been met by the action taken by KSP Nasari Makassar against Plaintiff Idi Amin Sartian Umar so that it does not harm the party concerned. plaintiff's workers' rights. Then, the transfer carried out by KSP Nasari Makassar was aimed at improving welfare through increasing salaries and promotions for the Plaintiff. However, the Plaintiff refused for personal reasons which violated the Nasari Savings and Loans Cooperative (KSP) Regulations which emphasized that workers must prioritize the interests of the Cooperative above personal reasons. During these negotiations, the Plaintiff was also not present to fulfill his obligations as a worker at the company even though he had received a warning letter. Thus, the Judge decided that the Plaintiff had no right to demand severance pay from the company. In order to accomplish its research goals, this study used a normative research methodology that relied on legislative approaches, a case approach, and the collection of both primary and secondary legal documents.

Keywords: Mutation; Termination of Employment; Employee

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merujuk pada semua aspek yang terkait dengan pekerjaan, mulai dari sebelum, selama, hingga setelah masa kerja. Faktanya, dalam konteks Pembangunan nasional saat ini, ketenagakerjaan dianggap sebagai salah satu faktor kunci untuk menjalankan Pembangunan nasional di Republik Indonesia. (Rohendra Fathammubina, S. H. 2018)

Permasalahan yang sering muncul dalam konteks ketenagakerjaan, pada negara berkembang misalnya di Indonesia. Di Indonesia terdapat sebuah fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK). Fenomena tersebut biasanya dilaksanakan oleh berbagai perusahaan di Indonesia, seperti perseroan terbatas, persekutuan perdata, koperasi, dan lain sebagainya. (Maringan, N. 2015)

PHK atau pemutusan hubungan kerja timbul akibat suatu keadaan yang menyebabkan selesainya perjanjian diantara pihak pengusaha dan pihak karyawan perusahaan. Pekerja ataupun buruh, pengusaha, serikat pekerja, hingga pemerintah diharapkan mengusahakan pencegahan akan adanya PHK. PHK bisa memberikan dampak negatif terhadap pekerja serta keluarganya yang cukup merugikan.

Ditinjau dari konstitusi disebutkan bahwa demi rasa kemanusiaan, tiap masyarakat berhak atas pekerjaan serta kehidupan dengan pantas. Hal tersebut membuat pihak pemerintah bertanggung jawab dalam menjamin kehidupan warga negara yang memiliki keinginan dan mempunyai kemampuan untuk bekerja. Karena setiap warga negara memiliki kesempatan untuk menerima penghasilan yang mencukupi dan kehidupan yang pantas, baik untuk dirinya maupun keluarganya.

Dalam semua konteks kerja, relasi antara pekerja dan industri di berbagai Negara atau system hubungan kerja di dunia selalu diatur oleh hukum, baik yang bersifat otonom maupun heteronom. Di Indonesia, peran hukum otonom sangat penting dalam menetapkan hak dan kewajiban bagi antarpihak pekerja dan pengusaha termasuk juga dalam pengaturan hubungan kerja.

Di Indonesia, istilah “hubungan industri” mengacu pada hubungan antara individu yang terlibat dalam pembuatan produk maupun pelayanan termasuk pengusaha dan pekerja, dilandaskan kepada prinsip-prinsip Pancasila dan konstitusi Indonesia, khususnya dalam ketentuan aturan yang berlaku. Untuk para pekerja/buruh, Pemutusan hubungan kerja akan menjadi situasi yang sangat mengerikan karena mereka akan kehilangan penghasilan mereka. Namun, PHK tidak diperbolehkan dilaksanakan dengan sembarangan, namun wajib terpenuhi syarat-syarat tertentu guna memastikan keadilan bagi kedua belah pihak terjaga.

Perusahaan memiliki kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja jika karyawan telah melanggar ketentuan aturan perjanjian yang telah disetujui dalam aturan internal perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama. Namun, sebelum menentukan langkah tersebut, perusahaan akan memberikan peringatan tertulis ada tiga kali dengan beruntun. Selain itu, perusahaan berhak menetapkan sanksi sesuai dengan Tingkat pelanggaran, termasuk penerbitan surat peringatan (SP) langsung atau langsung melaksanakan pemecatan. Seluruh prosedur ini dijelaskan secara rinci dalam dokumen perjanjian kerja dan peraturan internal perusahaan masing-masing, mengingat setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda-beda.

Berdasarkan ketentuan yang diatur oleh PP No. 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pasal 156 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Jo Pasal 81 No. 44 UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, pekerja memiliki hak untuk menerima pesangon atau pembayaran atas pengabdian kerja berdasarkan dengan ketentuan aturan yang berlaku. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, Perusahaan diwajibkan untuk memberikan pemberitahuan kepada pekerja setidaknya 14 hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan.

Standar-standar tersebut juga mengatur bahwa pengusaha dan pekerja diwajibkan untuk berpartisipasi dalam proses negosiasi ketika mengakhiri hubungan kerja. Untuk melindungi diri Anda secara hukum dari majikan yang memutuskan hubungan kerja Anda tanpa alasan yang jelas, pahami peraturan yang berlaku.

Selain itu, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah menurut undang-undang terkait yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali orang-orang yang tidak memenuhi kriteria PHK. Lebih lanjut, peraturan terkait menguraikan ketentuan-ketentuan berikut dalam hal masa kerja pekerja tidak dapat diperpanjang.

- 1) Apabila pekerja melakukan pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja wajib memberikan hak kompensasi, pesangon, dan insentif jasa kepada pekerja.
- 2) Uang pesangon diberikan dengan ketentuan antara lain:
 - a. Periode kerja tidak melebihi 1 (satu) tahun dan gaji 1 (satu) bulan;
 - b. Periode kerja melebihi 1 (satu) tahun dan tidak melebihi 2 (dua) tahun, serta gaji 2 (dua) bulan;
 - c. Apabila periode kerja melebihi dua (dua) tahun tetapi tidak melebihi tiga (tiga) tahun, gaji tiga (tiga) bulan;
 - d. Gaji untuk periode kerja melebihi tiga (tiga) tahun tetapi tidak melebihi empat (empat) tahun empat (empat) bulan
 - e. Pengalaman kerja melebihi empat (empat) tahun dan pengalaman kerja tidak melebihi lima (lima) tahun, gaji lima (lima) bulan;
 - f. Gaji enam (enam) bulan apabila masa kerja melebihi lima (lima) tahun namun tidak melebihi enam (enam) tahun;
 - g. Pengalaman kerja melebihi enam (enam) tahun tetapi tidak melebihi tujuh (tujuh) tahun dan gaji tujuh (tujuh) bulan;
 - h. Bagi yang telah bekerja melebihi tujuh (tujuh) tahun tetapi tidak melebihi delapan (delapan) tahun, maka gajinya delapan (delapan) bulan;

Dalam penelitian ini, penulis mengambil studi kasus Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mks, para pekerja menolak untuk dipindahkan karena alasan tertentu sehingga terjadi perselisihan perburuhan antara perusahaan dan pekerja. Meskipun telah melakukan negosiasi bilateral dan menggunakan mediasi, solusi yang disepakati bersama tidak dapat dicapai. Tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak seringkali dilakukan oleh

pengusaha jika proses musyawarah antara pihak pekerja dan pengusaha tidak berhasil . Dalam jurnal ini akan membahas apakah PHK oleh perusahaan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari Makassar terhadap Penggugat yakni Idiamin Sartian Umar sudah selaras dengan ketentuan aturan yang berlaku dan apakah hak dari Penggugat dirugikan dengan adanya PHK.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi normatif, yaitu melakukan penilaian situasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian menerapkan penilaian tersebut pada kesulitan yang ada.

Metode ini mengintegrasikan komponen peraturan perundang-undangan dan kasus hukum, termasuk aspek konseptual dan membangun hubungan dengan prinsip-prinsip hukum. Penelitian normatif melibatkan konsultasi bahan hukum primer dan sekunder. Studi literatur komprehensif dilakukan untuk mengumpulkan data, termasuk bahan dari berbagai sumber seperti buku, artikel, dan jurnal.

3. PEMBAHASAN

Menurut peraturan ketenagakerjaan setiap individu memiliki kemampuan bawaan untuk melakukan pekerjaan produktif dan memenuhi kebutuhan mendasar dirinya dan masyarakat. Pekerja secara luas didefinisikan sebagai mereka yang melakukan pekerjaan fisik, tanpa memandang status atau struktur pekerjaan mereka. Mereka menggunakan alat produksi utamanya yang paling mendasar dalam proses produksi, yaitu kemampuaan fisik dan mental mereka sendiri.

Pekerja secara erat terkait dengan hubungan kerja sendiri, yang merupakan interaksi antara pekerja dan majikannya. Hubungan kerja menggambarkan posisi dan tanggung jawab masing-masing pihak, yaitu buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta sebaliknya, dalam hal hak dan kewajiban. Adanya kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha menghasilkan relasi kerja. Dalam kesepakatan ini, pekerja berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan dan menerima imbalan dari pengusaha, sedangkan pengusaha berkomitmen untuk memberikan bimbingan kepada pekerja.

Berdasarkan ketentuan aturan yang berlaku Peraturan ini berlaku untuk pemutusan hubungan kerja pada semua jenis organisasi, termasuk perseorangan, persekutuan, perseroan terbatas, badan usaha milik negara, dan organisasi kemasyarakatan. Hal ini berlaku untuk organisasi yang mempekerjakan supervisor dan menerima kompensasi dari sumber eksternal.

Pemindahan karyawan adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang melibatkan relokasi karyawan dari satu posisi atau divisi ke posisi lain dalam perusahaan yang sama atau serupa. Perubahan-perubahan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, namun pada sebagian besar kasus, perubahan tersebut dilakukan sesuai dengan norma-norma perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, satu kasus yang menjadi focus utama penelitian adalah Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mks, kasus ini melibatkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan Perusahaan akibat dari pekerja yang menolak untuk dimutasi dengan alasan tertentu, kemudian terjadi perundingan bipartit namun sayangnya

tidak mencapai kesepakatan.

Mutasi memberikan manfaat positif baik bagi pemberi pekerja maupun pekerja jika sistematis mutasi tersebut sesuai undang-undang. Mutasi pada dasarnya merupakan bagian dari Upaya pengembangan karyawan, tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam Perusahaan (ata instansi pemerintahan). Oleh karena itu, penting bagi mutasi untuk diselenggarakan sesuai dengan ketentuan yang tercantum menyatakan :

- 1) Penempatan tenaga kerja menjunjung tinggi cita-cita keterbukaan, kemandirian, ketidakberpihakan, kesetaraan, non-diskriminasi, dan keadilan.
- 2) Mengalokasikan talenta melibatkan penempatan individu pada posisi yang sesuai dengan keahlian, latar belakang, minat, dan keterampilannya, dengan tetap mempertimbangkan unsur-unsur seperti rasa hormat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum.
- 3) Berdasarkan kebutuhan perencanaan nasional dan daerah, mempertimbangkan pemerataan kesempatan kerja dan pasokan tenaga kerja secara keseluruhan. Namun mutasi tersebut kerap memicu perselisihan hubungan industrial. Salah satunya adalah pengusaha akan memberhentikan pekerjanya yang menolak dipindahkan.

Dalam realitas lapangan, acap kali terjadi mutasi pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang tercantum. Pekerja sering dimutasi ke bagian atau bidang yang tidak sesuai dengan keahliannya atau ke daerah yang jauh dari tempat tinggal nya. Jika pekerja tersebut absen selama dua periode berturut -turut setelah menerima surat mutasi, Perusahaan dapat menganggapnya sebagai pengunduran diri, sehingga pekerja tidak berhak atas pesangon yang seharusnya diterimanya. **Mutasi memiliki 5 tujuan yakni:**

a) *Production Transfer*

Berarti Pemindahan tenaga kerja dari satu posisi ke posisi yang serupa namun dalam konteks produksi yang tidak sama, dengan pengurangan tenaga kerja di lingkungan produksi pertama dan peningkatan produksi di lingkungan kedua..

b) *Replacement Transfer*

Berarti Pengalihan tenaga kerja yang telah berdinasi lama ke posisi yang serupa di departemen lain untuk mengisi kekosongan yang terjadi karena pengunduran diri pegawai dengan masa dinas yang singkat dan di berhentikan.

c) *Remedial Transfer*

Berarti pengalihan seorang pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, baik di dalam departemen yang serupa maupun departemen yang tidak sama, dengan tujuan untuk meningkatkan kerjasama antara rekan kerja atau atasan. Tujuannya adalah untuk memperbaiki situasi di mana pegawai tersebut kurang diperhatikan atau ditempatkan di jabatan yang kurang sesuai, baik dalam departemen yang serupa maupun departemen yang berbeda.

d) *Versality Transfer*

Pemindahan pegawai yang tujuannya untuk pegawai bisa melaksanakan pekerjaan lapangan dengan ahli.

- 1) Mutasi berdasarkan masa jabatan pegawai dapat dikelompokkan menjadi 2 jenis, yakni;
 - a) Temporary Transfer
Pemindahan sementara pegawai atau organisasi dan akan dipindahkan kembali ke jabatan semula.
 - b) Permanent Transfer
Pemindahan seorang karyawan agar menempati jabatan yang baru secara permanen hingga pegawai tersebut mendapatkan promosi.

Menurut Sayydam (2000), mutasi dapat terjadi karena beberapa alasan, antara lain :

1. Mutasi karena keinginan perusahaan.

Hal ini biasa terjadi terdapat beberapa pertimbangan yakni:

- a) Upaya perusahaan untuk mengurangi kejenuhan karyawan.
Perusahaan beranggapan bahwa karyawan yang telah bekerja cukup lama pada suatu perusahaan maka akan menjadi jenuh dan bosan sehingga jika tidak dapat menemukan jalan keluar dan mempengaruhi pekerjaan maka sebaiknya perusahaan melaksanakan mutasi dengan memperhatikan hak-hak karyawan.
- b) Ketidaksihesuaian antara kemampuan karyawan dan kualifikasi yang diperlukan suatu industri.
Jika kemampuan karyawan dan kualifikasi yang diperlukan suatu industri, karyawan tersebut mungkin merasa tidak cocok untuk pekerjaannya. Sehingga, dibutuhkan dicari daerah atau bidang yang sejalan dengan keahlian karyawan tersebut.
- c) Perubahan dalam diri karyawan
Perubahan pada diri karyawan misalnya seperti peningkatan kualifikasi pendidikan yang dapat mempengaruhi peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka.
- d) Perubahan dalam sistem dan prosedur kerja
Penyesuaian organisasi dan kepengurusan, mencakup personalia, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
- e) Sebagai sanksi bagi karyawan yang bersangkutan.

Penyimpangan perilaku atau pelanggaran disiplin kerja oleh karyawan yang mengakibatkan sanksi hukuman atau tindakan disiplin.

Mutasi atas keinginan sendiri

Mutasi dengan keinginan sendiri yang mungkin dilakukan atas permintaan karyawan dengan alasan-alasan seperti:

1. Pribadi dan keluarga.
2. Masalah Kesehatan.
3. Ketidakcocokan dengan lingkungan kerja.
4. Beban tugas yang terlalu berat.

5. Masalah dalam hubungan kerja.

6. Perubahan tingkat pendidikan.

Penting untuk diingat bahwa mutasi merupakan keputusan perusahaan, dan menolak mutasi dapat dianggap sebagai ketidakpatuhan terhadap perintah perusahaan. Padahal untuk memutasi karyawan harus memiliki alasan yang cermat. Antara lain:

- 1) Diperlukan pedoman yang tegas mengenai mutasi untuk menghindari pengaruh dari faktor subjektif.
- 2) Mutasi harus memberikan keuntungan bagi karyawan.
- 3) Mutasi dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam bekerja.
- 4) Mutasi dapat berperan dalam peningkatan prestasi.
- 5) Mutasi dapat membantu mengurangi ketidaknyamanan atau kegelisahan.
- 6) Mutasi dapat dijadikan sebagai sarana untuk promosi jabatan.
- 7) Mutasi harus benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan yang mendesak.

Kemudian dalam ketentuan aturan yang berlaku perihal penempatan tenaga kerja menjelaskan bahwa:

- 1) Penempatan tenaga kerja menjunjung tinggi cita-cita keterbukaan, kemandirian, ketidakberpihakan, kesetaraan, non-diskriminasi, dan keadilan.
- 2) Mengalokasikan talenta melibatkan penempatan individu pada posisi yang sesuai dengan keahlian, latar belakang, minat, dan keterampilannya, dengan tetap mempertimbangkan unsur-unsur seperti rasa hormat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum.
- 3) Penempatan tenaga kerja harus mencakup pemerataan sumber daya tenaga kerja dan kesempatan kerja, sesuai dengan tujuan perencanaan daerah dan nasional.

Melalui adanya ketentuan aturan yang berlaku ini maka penempatan dari tenaga kerja harus memperhatikan kondisi pekerja bahkan sampai kondisi keluarganya yang mencakup harkat, martabat, hak asasi serta bentuk perlindungan hukumnya.

Pada kasus yang terjadi dari Sdr. Idiamin Sartian (Penggugat) bekerja pada KSP Nasari Makassar pada bulan Agustus 2012 dalam posisi pegawai kontrak sampai dengan 2016 kemudian diangkat menjadi karyawan tetap dengan jabatan terakhir yakni sebagai Asisten Manager.

Kemudian Pada tanggal 06 Desember 2021 Penggugat menerima surat mutasi melalui E-mail dengan Surat Keputusan Nomor: 265/SKEP/SDM/2.4./XI/2021 yang berisi Sdr. Idiamin Sartian (Penggugat) di mutasi ke Kantor Pusat KSP Nasari Semarang dengan jabatan sebagai Pjs. Kepala Bidang Kelembagaan dan GA.

Namun Pada tanggal 10 Desember 2021 Penggugat menanggapi dan meminta pertimbangan atas tawaran mutasi tersebut melalui surat umum nomor: 23/MKS.SU/XII/2021 dengan alasan ingin dekat dengan keluarganya serta menemani istri yang sudah memasuki usia kehamilan

7 (tujuh) bulan dan tetap bersedia bekerja di KSP Nasari Makassar hingga mencapai batas usia pensiun, memiliki penyakit jantung yang diderita sejak 5 (lima) tahun lalu, dan belum melaksanakan vaksin Covid-19.

Tetapi dari KSP Nasari tidak memberikan balasan terhadap surat tanggapan yang diajukan oleh Penggugat dan Penggugat masih tetap dipanggil kerja dari Kantor Pusat KSP Nasari Semarang. Sehingga, Penggugat melaporkan hal ini kepada dinas ketenagakerjaan kota Makassar yang fokusnya kepada perselisihan hubungan industrial, namun setelah melaksanakan perundingan bipartite dan mediasi ternyata sama sekali tidak mencapai kesepakatan, serta KSP Nasari Semarang telah memanggil penggugat melalui surat sebanyak 3 (tiga) kali dan kemudian melaksanakan PHK sepihak dengan alasan sudah memberikan waktu penggugat beserta keluarganya untuk berkemas untuk Pindah ke Makassar serta menjamin baik dari segi sewa perumahan dan kenaikan upah. Karena Penggugat dianggap mengundurkan diri akibat sudah dipanggil sebanyak 3 (kali) kali tapi tetap tidak menjalankan kewajibannya sebagai pekerja, KSP Nasari tidak ingin memberikan pesangon.

Namun, jika kita melihat kembali mengenai pada kasus tersebut, tidak dapat dipungkiri bahwa mutasi adalah hak mutlak dari suatu Perusahaan. Tetapi memang kembali lagi harus memperhatikan ketentuan aturan yang berlaku, dimana didalamnya mengatur perihal penempatan tenaga kerja harus memperhatikan harkat, martabat, serta kondisi dari keluarga pekerja.

Pada kasus yang terjadi pada Penggugat sendiri Perusahaan telah melaksanakan perintah mutasi sesuai dengan aturan yang berlaku dan perjanjian kerja. Pada Peraturan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari ditemukan perihal peraturan untuk para pekerja yang menunjukkan adanya aturan secara khusus setiap karyawan diwajibkan menjalankan tugasnya masing-masing serta melaksanakan semua perintah atasan sebaik-baiknya dengan segenap rasa tanggung jawab yang dimiliki.

Serta mendahulukan Kepentingan Koperasi dari pada Kepentingan Pribadi atau golongan, menunjukkan pula adanya aturan apabila Karyawan tidak hadir tanpa pemberitahuan sepanjang 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis namun karyawan yang bersangkutan tetap tidak hadir serta tidak memberikan keterangan, maka dikualifikasikan sebagai pengunduran diri, dan karyawan yang absen dari pekerjaan sepanjang 5 hari kerja berturut-turut, tanpa izin tertulis dan tanpa bukti yang jelas dari panggilan resmi yang dilakukan Koperasi sebanyak 2 kali, dapat dianggap mengundurkan diri secara formal dan karenanya dapat dikenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Koperasi..

Jika melihat peraturan ini, maka apa yang dilakukan oleh Penggugat memang tidak bisa dibenarkan karena Penggugat telah mangkir dari pekerjaan sepanjang 5 (lima) hari berturut-turut dan sudah dipanggil menggunakan surat sebanyak 3 (tiga) kali. Kemudian

dari pernyataan Penggugat hanya mementingkan kepentingan pribadi saja yakni ingin dekat dengan keluarga dan menemani istri yang sudah memasuki usia kehamilan 7 bulan lebih dan tetap ingin mengabdikan di KSP Nasari Makassar hingga usia pensiun adanya penyakit jantung yang diderita Penggugat sejak 5 (lima) tahun sampai sekarang dibuktikan oleh Penggugat dengan Prin Out Riwayat pemeriksaan Kartu BPJS di Poli Jantung secara rutin dan masih mengkonsumsi obat jantung serta tidak pernah melaksanakan vaksinasi Covid-19. Namun, pernyataan Penggugat hanya alasan pribadi yang dimana tidak dapat dibuktikan dengan keterangan dari Dokter Spesialis Jantung.

Mutasi yang dilakukan Tergugat adalah sebagai promosi jabatan dari yang awalnya Asisten Manajer di KSP Nasari Makassar menjadi Pjs Kepala Bidang Kelembagaan & GA Kantor Pusat dan perusahaan memberikan fasilitas berupa tiket pesawat Bersama keluarga sewa rumah dan fasilitasnya dan akan diberikan kenaikan gaji berkala, dan mutasi ini sudah sesuai yang diatur Peraturan Koperasi. Mutasi yang dilakukan juga telah memperhatikan ketentuan aturan yang berlaku, dimana mengatur apa saja yang harus diperhatikan dalam penempatan tenaga kerja. Sehingga perintah mutasi dari Perusahaan tidak melanggar peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan aturan yang berlaku menjelaskan bahwa pengusaha dilarang melaksanakan PHK terhadap karyawan dalam 10 jenis kondisi, yakni:

- 1) Menurut dokter, jangka waktu tidak mampu bekerja karena sakit yang berkepanjangan tetapi tidak boleh melebihi 12 bulan.
- 2) Tidak bisa melaksanakan tugas pekerjaan karena memenuhi kewajiban negara berdasarkan ketentuan aturan yang berlaku.
- 3) Memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh keyakinan agama Anda.
- 4) Menikah.
- 5) Dalam keadaan Hamil, keguguran, melahirkan atau menyusui.
- 6) Memiliki hubungan darah dan/atau perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan.
- 7) Pekerja/buruh yang menjadi anggota atau pengurus suatu serikat pekerja/serikat buruh dan atas persetujuan pengusaha atau sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau berdasarkan kesepakatan bersama dalam perjanjian kerja, turut serta dalam kegiatan serikat pekerja/serikat buruh baik pada saat atau di luar jam kerja biasa.
- 8) Melaporkan kegiatan terlarang yang dilakukan pemilik perusahaan kepada pihak yang berwenang.
- 9) Perspektif yang beragam mengenai subjek kepercayaan, pemerintahan, gender, preferensi seksual, ras, status sosial, daya tarik fisik, kesejahteraan, dan situasi perkawinan.

- 10) Bagi cacat tetap, kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja, jangka waktu penyembuhannya tidak dapat ditentukan berdasarkan surat keterangan dokter.

Jika memperhatikan Pasal ini maka, PHK yang dilakukan oleh KSP Nasari Makassar tidak sedikit pun melanggar peraturan tersebut karena Penggugat bukan salah satu kondisi pekerja yang tidak boleh di PHK oleh Perusahaan.

Kemudian, Penggugat sama sekali tidak hadir bekerja di KSP Nasari Semarang terhitung tanggal 7 Januari 2022 sampai dengan 20 Januari 2022 meskipun sudah dipanggil 3 (tiga) kali menggunakan surat. PHK terkait karyawan mangkir termuat dalam ketentuan aturan yang berlaku. Pengusaha mempunyai kewenangan hukum untuk memutuskan kontrak kerja dengan pekerja yang tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa alasan yang sah dan terdokumentasi, bahkan setelah melakukan upaya yang wajar untuk menghubungi mereka, sebagaimana diatur dalam aturan yang berlaku.

Pekerja atau buruh berhak memperoleh manfaat-manfaat berikut pada saat pemutusan hubungan kerja;

- a. Pembayaran untuk memenuhi kewajiban terkait hak yang ada; dan
- b. Uang pisah yang besarnya ditentukan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang termuat pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama.

Sehingga dapat ditarik secara garis besar bahwa, mutasi yang dilakukan oleh KSP Nasari Makassar sama sekali tidak melewati hak-hak Penggugat menurut ketentuan aturan yang berlaku menjelaskan bahwa mutasi harus memperhatikan harkat, martabat pekerja termasuk kondisi keluarganya. Kemudian, ketentuan aturan yang berlaku juga menjadi acuan telah membuktikan bahwa Penggugat sama sekali tidak termasuk ke dalam kondisi tersebut sehingga PHK yang dilakukan Perusahaan sah dan tidak melanggar peraturan. Terlebih lagi dalam KSP Nasari sudah ada peraturan perihal mutasi ini, sehingga Penggugat tidak berhak untuk menolak.

Oleh karena itu, Perusahaan tidak punya kewajiban untuk membayar uang pesangon perihal PHK yang dilakukan karena sama sekali tidak terbukti bahwa Perusahaan melanggar hak Penggugat sebagai pekerja sehingga perlu adanya pesangon akibat PHK. Namun, sesuai dengan ketentuan yang ada, perusahaan hanya perlu membayar uang pisah berdasarkan peraturan Perusahaan dan uang ganti hak menyesuaikan kebijakan aturan yang diberlakukan.

Perlu diketahui kembali mengenai hak mutasi itu hak mutlak yang tidak dapat dipermasalahkan yang dimiliki oleh perusahaan. Namun demikian, mutasi tidak boleh melanggar hak-hak pekerja yang telah ditetapkan secara hukum, atau bahkan memutuskan hubungan kerja (PHK) tanpa memperhatikan hak-hak pekerja. Pemerintah juga sangat berperan penting sebagai jembatan apabila ada masalah perselisihan

hubungan industrial di bidang ketenagakerjaan seperti kasus diatas agar Perusahaan dan Pekerja mendapat keadilan dalam suatu permasalahan yang terjadi. Terakhir, Pekerja juga harus menaati peraturan Perusahaan dan tidak boleh mendahulukan alasan pribadinya tanpa disertai bukti yang kuat sampai keberatan dengan mutasi yang dibuat oleh Perusahaan padahal tujuan dari mutasi yang dimana tujuannya untuk lebih mensejahterakan pekerja.

4. PENUTUP

Mutasi memang mempunyai kelebihan dan kekurangan, kelebihan dimana ada beberapa mutasi karena mendapatkan promosi jabatan sehingga gaji juga naik, tetapi mutasi juga bisa menjauhkan pekerja dari keluarganya. Bagi sebagian Tidak diragukan lagi, ada orang yang mampu menerima, dan ada yang tidak dapat. perihal mutasi tersebut. Apalagi ada beberapa karyawan menolak mutasi, yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, tentu saja merupakan mimpi buruk bagi setiap pekerja karena mata pencaharian telah diputus sehingga mengakibatkan hilangnya pekerjaan yang membiayai hidupnya. Oleh karena itu, mutasi harus terdapat persetujuan antara para pihak dan harus menurut aturan yang berlaku agar adil bagi Perusahaan dan pekerja. Sesuai dengan aturan yang ada menjelaskan bahwa mutasi harus memperhatikan harkat, martabat pekerja serta kondisi keluarganya.

Kemudian, dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) Perusahaan harus memperhatikan kualifikasi pekerja yang dapat di PHK. Mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan KSP nasari sendiri kepada Penggugat merupakan Permanent Transfer yaitu perpindahan seorang karyawan ke posisi baru yang akan dipegangnya secara permanen hingga saat karyawan tersebut dipindahkan kembali ke posisi lain yang lebih baik atau mendapat promosi. Namun, Penggugat merasa keberatan sehingga menolak untuk dimutasi, tetapi ketika dilakukan perundingan mulai dari bipartite hingga mediasi tidak ditemukannya kesepakatan.

Penggugat juga selama perundingan terjadi tidak menjalankan kewajibannya sebagai pekerja karena sudah mangkir sepanjang 5 (lima) hari kerja dan sudah dipanggil sebanyak 3 (tiga) kali. Pada Peraturan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari ditemukan perihal peraturan untuk para pekerja yang menunjukkan adanya aturan secara khusus setiap karyawan diwajibkan menjalankan tugasnya masing-masing serta melaksanakan semua perintah atasan sebaik-baiknya dengan penuh rasa komitmen dan menunjukkan etos kerja yang tinggi. Sehingga, dari kasus ini dapat diambil Pelajaran bagi para tenaga kerja agar tidak menggunakan alasan pribadi untuk menolak mutasi karena tidak dipungkiri merupakan hak mutlak dari Perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

SUMBER DARI JURNAL

- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*
- Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Doctoral dissertation, Tadulako University).

- Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 1(1).
- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*
- Prameswari, K., & Handayani, E. P. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*
- CAPE, M. L. E. (2022). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG RI NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.
- Simatupang, N. R. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Buruh Yang Kena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Akibat Menolak Dimutasi (Studi Putusan No. 156/Pdt. Sus-Phi/2018/Pn. Mdn).
- Hanifah, H. H., Khayatudin, K., & Yoel, S. M. (2021). Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi. *Estudiante Law Journal*, 3(3)
- Fauzan, M. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Capella Medan Akibat Mutasi Kerja (Studi Putusan No. 354/Pdt-Sus/PHI/2021/Mdn) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Pajrianto, F. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Analisis Putusan Nomor 25/Pdt. Sus-Phi/2019/Pn Jkt. Pst) (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sholihah, W. (2020). Pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi: Tinjauan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Surya, D. M. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 2(2), 169. 137-libre.pdf (dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net)
- Rahmania, G. H. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keberatan Melaksanakan Mutasi Kerja (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 68/Pdt. Sus-PHI/2020/PN. Gto) (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Edward, E. (2021). Perlindungan hak-hak tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi (studi kasus Mahkamah Agung no. 197K/Pdt. Sus-PHI/2018) (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja