

**KEPASTIAN HUKUM DAN AKIBAT HUKUM TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA
PENOLAKAN MUTASI OLEH PEKERJA (STUDI KASUS
TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
NOMOR 461 K/PDT.SUS-PHI/2017)**

Vania Safira Putri

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(E-mail: sfrvaniaa@gmail.com)

Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H.

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)
(E-mail: ahmadr@fh.untar.ac.id)

Abstract

As living beings, people have to have various needs that shall be fulfilled to sustain their life. Every people shall work to fulfill their necessities of life. People may work by being an entrepreneur or as an employee to work for any employer. Sometimes, the employer gives an order to mutate an employee from a position to another. But often, the mutations gives are not in accordance with the employee's skills and passions resulting in the mutation refusal from the employee. As a result of the refusal, often the employee is considered not obey a working order given by the employer, the employee is considered not carrying out the work order and may be subject to sanctions, including Termination of Employment. The result of the study reveals that there is legal uncertainty in the regulation with regard to whether or not a refusal of mutation by an employee shall be used as a valid reason to terminate the employee. Furthermore, it can result in a contradiction between one court decision and another.

Keywords : *Legal Certainty, Labor Law, Termination of Employment Relationship*

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sebagai makhluk hidup, manusia memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi untuk tetap dapat melangsungkan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya itu, maka manusia harus bekerja karena bekerja merupakan hak asasi manusia yang tidak dapat ditentang oleh siapapun

karena itu merupakan hak seseorang.¹⁾ Dan juga jika tanpa adanya usaha bekerja, maka hal mustahil manusia dapat melangsungkan hidupnya.²⁾ Bekerja dapat dilakukan dengan membuka usaha sendiri ataupun bekerja dengan orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.³⁾ Orang yang bekerja dengan orang lain dapat disebut sebagai Pekerja. Pekerja adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan terikat dengan majikan perusahaan dalam suatu pekerjaan dan mendapat upah sesuai dengan ketentuan dan perjanjian⁴⁾

Perihal hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan dari peraturan itu sendiri,⁵⁾ dan ketenagakerjaan ini merupakan permasalahan yang sangat penting di Indonesia. Secara normatif, menjamin hak untuk memperoleh suatu pekerjaan telah dipertegas dalam Undang-Undang Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 berisikan⁶⁾ “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hubungan kerja terjalin setelah adanya perjanjian antara perusahaan dan pekerja yang dimana memperlihatkan kedudukan antara perusahaan dan pekerja, selain itu juga memuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak.⁷⁾

¹⁾ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasya, 2001), hal.3.

²⁾ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) hal.3.

³⁾ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal.1.

⁴⁾ *Ibid.*, hal.1

⁵⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-11, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 6.

⁶⁾ *Ibid.*, hal.10.

⁷⁾ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1999) hal.1.

Sehingga sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum agar tidak terjadinya perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja, dibuatlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan). Undang-Undang ini memberikan berbagai peraturan guna memberikan perlindungan hukum terhadap pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja yang terbentuk karena pada hakikatnya kedudukan buruh cenderung lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Kedudukan yang lebih lemah dari pengusaha terlihat dari banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak karena dianggap pekerja melakukan pelanggaran, menolak perintah kerja, ataupun karena alasan lainnya bahkan karena alasan suka tidak suka. PHK sendiri diatur di dalam BAB XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pengusaha terkadang melakukan pemindahan pekerja atau yang disebut dengan mutasi guna memperlancar tujuan usahanya. Mutasi dapat diartikan sebagai kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.⁸⁾ Hak milik pekerja yang dipindahkan ke posisi baru yang sejajar tidak dapat dikurangi karena pekerja sudah diarahkan dengan penempatan kerja sesuai dengan keahlian keterampilan, bakat, dan minat pekerja yang bersangkutan.⁹⁾

Hubungan Industrial merupakan suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal.¹⁰⁾ Apabila hak salah satu pihak dilanggar atau dikurangi maka akan menyebabkan suatu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena

⁸⁾ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Cetakan ke-9, (Jakarta: Ghalia Indonesia), hal.132.

⁹⁾ *Ibid.*, hal.132.

¹⁰⁾ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-21, (Jakarta: Intermasa, 2005), hal.1.

adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat suruh dalam satu perusahaan yang disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam praktiknya, pengusaha terkadang melakukan mutasi atau pemindahan pekerja dari suatu posisi ke posisi lainnya. Apabila mutasi yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian pekerja dan tanpa mengurangi hak pekerja sedikitpun maka mutasi tidak menjadi suatu masalah. Namun, apabila mutasi dilakukan dengan memindahkan pekerja ke posisi baru yang bukan merupakan bidang keahliannya bahkan dapat disertai dengan adanya pengurangan hak wajar apabila pekerja melakukan penolakan atas mutasi tersebut. Dari faktor tersebut, maka dapat menimbulkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja, dan pengusaha dalam melakukan PHK.¹¹⁾

Dan dalam menyikapi penolakan itu, pengusaha sering melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan pekerja menolak mutasi, ada pendapat yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang menolak mutasi karena pekerja dianggap menolak perintah kerja. Ada juga pendapat yang menyatakan pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja yang menolak mutasi merupakan suatu PHK yang hanya berdasarkan rasa suka dan tidak suka atau dengan kata lain adalah PHK yang tidak berdasar sehingga memiliki konsekuensi hukum yaitu PHK tersebut menjadi batal demi hukum dan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dianggap tidak pernah putus dan terus berlanjut.

Putusan Kasasi nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST memiliki pendapat yang berbeda mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan pekerja menolak mutasi. Majelis Hakim pada Pengadilan Negeri Jakarta

¹¹⁾ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 178.

Pusat berpendapat bahwa untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerja maka pengusaha harus membuktikan telah memberikan 3 (tiga) kali surat peringatan untuk suatu kesalahan yang dilakukan pekerja secara berturut-turut kepada pekerja untuk dan surat peringatan itu hanya berlaku dalam jangka waktu 6 (enam) bulan. Dasar penerbitan surat peringatan itu juga harus tertulis secara spesifik baik dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, ataupun Peraturan Perusahaan sehingga jelas perbuatan pekerja apa yang diberikan surat peringatan itu. Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, penolakan pekerja terhadap mutasi tidak bisa dijadikan alasan yang sah untuk melakukan PHK.

Berbeda dengan Majelis Hakim Kasasi yang menganggap bahwa mutasi adalah suatu perintah yang harus dipatuhi pekerja sepanjang dilakukan sesuai dengan Pasal 17 dan Pasal 59 Perjanjian Kerja Bersama Rumah Sakit Husada. Penolakan pekerja atas perintah mutasi merupakan alasan yang sah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal ini, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang menolak mutasi. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, untuk mengetahui lebih lanjut mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang menolak mutasi dengan menuangkannya dalam suatu jurnal dengan judul Kepastian Hukum dan Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Penolakan Mutasi Oleh Pekerja (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017).

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana kepastian hukum terhadap pekerja yang menolak mutasi pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang menolak mutasi pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI 2017?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif atau doktrinal. Penelitian hukum normatif atau doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan.¹²⁾ Soerjono Soekamto juga memberikan pendapat mengenai penelitian hukum normatif adalah jenis yang menempatkan norma, kaidah dan peraturan hukum sebagai objek penelitian.¹³⁾ Sementara itu Johny Ibrahim juga memberikan pendapat mengenai penelitian hukum normatif yaitu sebagai suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya yang objeknya adalah hukum itu sendiri.¹⁴⁾

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian adalah deskriptif analitis. Mendeskripsikan permasalahan yang diangkat serta permasalahan itu sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan.¹⁵⁾

3. Jenis Data dan Bahan Hukum

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang meliputi:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.¹⁶⁾ Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan

¹²⁾ *Ibid.*, hal.32

¹³⁾ Soerjono Soekamto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafinda Persada, 2009). hal.13

¹⁴⁾ Johny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Surabaya: Bayumedia Publishing, 2002) hal.23.

¹⁵⁾ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017) Cetakan Ke-25, hal.29

¹⁶⁾ Peter Mahmud, *Op.Cit.*, hal.141.

hakim.¹⁷⁾ Bahan hukum primer yang digunakan dalam melakukan penelitian ini terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 3) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST
 - 4) Putusan Kasasi Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu berupa semua publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar atas putusan pengadilan.¹⁸⁾
4. Teknik Pengumpulan Data
Pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan studi dokumen atau studi kepustakaan (*library research*). Studi dokumen atau studi kepustakaan adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum tertulis dengan menggunakan *content analysis*.
 5. Teknik Pengolahan Data
Pengolahan data menggunakan teknik pengolahan bahan berwujud kegiatan untuk mengadakan sistematis terhadap bahan-bahan hukum tertulis.¹⁹⁾
 6. Teknik Analisis Data
Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif. Seluruh data primer maupun sekunder yang terkumpul akan diolah dan dianalisis dengan sistematis, digolongkan dalam pola dan tema, dikategorisasikan dan diklasifikasikan, dihubungkan antara satu data

¹⁷⁾ *Ibid.*, hal.141.

¹⁸⁾ *Ibid.*, hal.141.

¹⁹⁾ Mukti, *Op.Cit.* hal. 101.

dengan data lainnya, dilakukan interpretasi untuk memahami makna data dalam situasi sosial, dan dilakukan penafsiran dari perspektif peneliti setelah memahami keseluruhan kualitas data.

II. PEMBAHASAN

A. Kasus Posisi

Pada penelitian ini, mengkaji putusan pengadilan hubungan industrial ada pengadilan negeri Jakarta Pusat dan putusan mahkamah agung yang keduanya telah berkekuatan hukum tetap. Kajian ini dilakukan dengan melakukan analisis kasus pada Putusan Mahkamah Agung dengan nomor putusan 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Dalam perkara tersebut sebagai para pihaknya adalah:

1. Perkumpulan Husada C.q. Rumah Sakit Husada, sebagai pemohon Kasasi dahulu Tergugat, suatu perkumpulan yang didirikan dan tunduk pada ketentuan hukum Negara Republik Indonesia, yang diwakili oleh Ketua Perkumpulan Husada yang bernama Ir. Rai Pratadaja, Wakil Ketua Perkumpulan Husada yang bernama Drs. Adil Djajakesukma, dan Bendahara Perkumpulan Husada yang bernama Bang Nathan Christian, berkedudukan di Jalan Mangga Besar Raya Nomor 137-139, RT 13 RW 16, Kelurahan Mangga Dua Selatan, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Salam Surjadi, S.H., Budiman, S.H., dan Jo Tjoan Kiat, S.H., yaitu Para Advokat pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Keadilan Hukum Masyarakat Indonesia yang berkantor di Komplek Taman Harapan Indah Blok A1 Nomor 8, Jalan Jelambar Barat, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Mei 2016;
2. Bd. Rosmaniar Siahaan, AmKeb, S.Pd., sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat, bertempat tinggal di Kampung Kebon RT 04 RW 02, Jajalenjaya, Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Hubungan yang terjalin antara para pihak dalam hal ini adalah Rumah Sakit Husada adalah rumah sakit yang mempekerjakan Rosmaniar di bagian

Administrasi Pasien sesuai dengan SK Direksi Nomor 001/Int/SK/Dir-Ut/I/2012 dengan menimbang Putusan PHI Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 136 PHI.G/2011/PN.JKT.PST. tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun kronologinya sebagai berikut. Perkara bermula dari Rosmaniar yang mengirim surat kepada Tergugat mengenai kejelasan tidak dibagikannya Hadiah Akhir Tahun (HAT) 2014 oleh Rumah Sakit Husada dan tidak mendapatkan tanggapan apapun dari Rumah Sakit Husada. Pada tanggal 29 Juli 2015, Rosmaniar dipanggil oleh Kepala Bagian Personalia Rumah Sakit Husada dan diberitahukan mengenai rencana mutasi Rosmaniar ke bagian rekam medis tanpa alasan yang jelas, dan hal tersebut bukanlah merupakan profesi dan keahlian dari Rosmaniar. Pada tanggal 7 Agustus, Rosmaniar menerima Nota Perubahan Tugas dari Personalia terkait mutasi dari Administrasi Pasien ke bagian Rekam Medis. Hal tersebut membuat Rosmaniar mempertanyakan alasan mutasi pada bagian Personalia Rumah Sakit Husada dan mendapatkan jawaban surat Rosmaniar dengan alasan bahwa hal itu merupakan kewenangan dari Rumah Sakit Husada. Rosmaniar kembali menerima Nota Perubahan Tugas II dari Personalia terkait mutasi Rosmaniar dengan catatan efektif mutasi per tanggal 11 September 2015, dengan diterimanya Nota tersebut membuat Rosmaniar kembali mengirimkan surat kepada pihak Rumah Sakit Husada mengenai mutasi tersebut karena dalam hal ini Rosmaniar tidak memiliki keahlian di bidang Rekam Medis dan juga tidak memiliki permasalahan apapun dalam pelaksanaan tugas di bagian Administrasi Pasien, dan faktanya bahwa keberadaan Rosmaniar di Administrasi Pasien menyebabkan Administrasi Pasien jauh lebih baik dari sebelumnya. Keberatan mutasi Rosmaniar adalah berdasarkan pada Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama tahun 2013 (PKB 2013) yang secara tegas menyatakan bahwa :

1. Mutasi/Rotasi atau alih tugas adalah pemindahan pekerjaan karyawan /pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dan tidak merubah

golongan, pendapatan karyawan/pekerja yang bersangkutan dengan mempertimbangkan profesinya.

2. Mutasi/rotasi adalah alih tugas pekerja/karyawan didasarkan pada kepentingan Rumah Sakit Husada atau pekerja yang bersangkutan, dan bukan untuk menghukum atau menekan agar pekerja yang bersangkutan dan bersangkutan minta berhenti. (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Pasal 28).

Karena keberatan tersebut tidak pernah ditanggapi oleh Rumah Sakit Husada, dan pada tanggal 29 Oktober 2015, Rosmaniar menerima surat panggilan dari yang ditandatangani oleh Direksi Rumah Sakit Husada mengenai panggilan pembahasan mutasi yang dianggap sebagai perundingan Bipartit dan pada tanggal 24 November 2015, Rosmaniar menerima surat pemberitahuan bahwa mutasi sudah diserahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyelesaikan secara Tripartit.

Pada tanggal 19 April 2016, Rosmaniar menerima surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemda Provinsi DKI Jakarta tanggal 13 April 2013 No.2166/-1.835.3 tentang Penyampaian Anjuran. Anjuran yang disampaikan oleh Mediator Hubungan Industrial yang diketahui oleh Kepada Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja adalah Pihak Rumah Sakit Husada memohonkan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemda Provinsi DKI Jakarta melalui suratnya mengenai perselisihan PHK dan Mediator menyatakan Rosmaniar telah menolak mutasi, yang menurut mediator adalah pelanggaran administratif yang melanggar Pasal 17 ayat (1) PKB 2013, dan karenanya wajar jika Rumah Sakit Husada mengajukan penetapan PHK (sedangkan pelanggaran Pasal 17 ayat (1) PKB bukanlah alasan untuk melakukan PHK). Akhirnya Rosmaniar memutuskan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Terhadap gugatan tersebut, Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak sah;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus;
4. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan posisi semula atau yang setara dengan posisi tersebut terhitung mulai 14 (empat belas) hari sejak dibacakan putusan ini dengan tetap memberikan hak-hak Penggugat yang biasa diterima setiap bulan dan sampai dengan putusan ini berkekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah/gaji Penggugat sejak bulan April 2016 sampai dengan bulan September 2016 dengan total sebesar Rp.30.408.068,- (Tiga puluh juta Empat Ratus enam ribu enam puluh delapan rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp.381.000,00 (Tiga Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Rupiah) dibebankan kepada Negara.

Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat itu, maka Rumah Sakit Husada mengajukan Kasasi pada Mahkamah Agung. Majelis Hakim pada Mahkamah Agung berpendapat lain dari Majelis Hakim tingkat pertama Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan pertimbangan bahwa dalam ketentuan Pasal 59 PKB Rumah Sakit Husada tentang Disiplin Kerja pada ayat (1) huruf d dan e disebutkan setiap pekerja/karyawan diwajibkan:

1. Huruf d : Mengikuti dan mematuhi seluruh petunjuk-petunjuk atau instruksi-instruksi yang diberikan oleh Manajemen yang berwenang memberikan petunjuk atau instruksi tersebut;
2. Huruf e : Melaksanakan tugas pekerjaan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan penuh tanggung jawab.

Majelis Hakim Mahkamah Agung juga menimbang bahwa pokok perselisihan antara Pekerja dan Pengusaha adalah soal mutasi yang semestinya dipatuhi oleh pekerja karena merupakan perintah, tetapi justru ditolak oleh pekerja (Penggugat/Termohon Kasasi) tanpa alasan yang sah dan bahwa mutasi adalah suatu perintah yang harus dipatuhi oleh Pekerja sepanjang dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan dalam perkara ini telah sesuai dengan Pasal 17 ayat (1) dan (2) PKB 2013, dan Pekerja tidak mematuhi isi ketentuan Pasal 59 PKB sehingga Pemutusan Hubungan Kerja sah.

Majelis Hakim pada Mahkamah menjatuhkan putusan dengan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst. tanggal 27 September 2016. Dan Majelis Hakim juga menjatuhkan putusan yaitu:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat (Pengusaha) untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat (Pekerja) sejumlah Rp.133.541.496,00 (Seratus tiga puluh juta Lima ratus empat puluh satu ribu empat ratus Sembilan puluh lima rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara.

B. Kepastian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja yang Menolak Mutasi sebagaimana diperiksa dan diadili dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Segala peraturan harus menciptakan kepastian hukum karena tiap peraturan yang ada di setiap masyarakat merupakan suatu sistem norma yang memberikan pembatasan-pembatasan perilaku bagi setiap anggota masyarakat. Oleh karena itu, maka kepastian hukum harus terkandung di dalam seluruh peraturan yang ada baik berupa peraturan perundang-undangan ataupun peraturan lainnya yang diakui oleh masyarakat. Selain di dalam peraturan-peraturan, kepastian hukum itu juga harus terkandung dalam setiap putusan hakim dalam wujud adanya konsistensi putusan hakim yang satu dengan yang lainnya. Suatu aturan hukum tidak memiliki kepastian hukum jika aturan tersebut multitafsir dan suatu putusan hakim dikatakan tidak memiliki kepastian apabila putusan hakim yang satu dengan yang lain tidak konsisten.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mencakup peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, tetapi juga diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Dalam hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya istilah mutasi. Mutasi adalah adalah perubahan posisi seseorang pada tingkat atau level yang sama tanpa perubahan besarnya tanggung jawab dan wewenang.

Walaupun di peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan tidak diatur secara khusus mengenai mutasi, namun pada prakteknya mutasi dianggap sebagai suatu perintah kerja yang diberikan dari pengusaha pada pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perintah Kerja merupakan salah satu unsur dari hubungan kerja sehingga dalam suatu hubungan kerja pasti terdapat perintah kerja. Mengenai mutasi, terdapat setidaknya dua pandangan yang berbeda. Yang pertama mutasi dianggap sebagai perintah kerja yang tidak dapat ditolak, yang kedua mutasi merupakan bentuk pelanggaran dari perjanjian kerja kecuali jika disepakati bersama pengusaha dan pekerja. Perbedaan

pandangan, juga tercermin dalam kasus yang diteliti dimana Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst memutuskan penolakan mutasi tidak dapat dijadikan alasan sah untuk melakukan PHK sedangkan Hakim Pengadilan Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017 memutuskan penolakan mutasi dapat dijadikan alasan yang sah untuk melakukan PHK. Perbedaan pendapat tersebut membawa konsekuensi lebih lanjut mengenai cara melakukan PHK dalam hal terjadi penolakan mutasi oleh pekerja. Menurut Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mensyaratkan pemberian Surat Peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut sebelum pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Namun, berbeda dengan yang diputuskan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang menyatakan bahwa pekerja tidak melaksanakan perintah kerja sehingga pekerja dapat di PHK meski tidak adanya Surat Peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst diperkuat narasumber-narasumber dimana penolakan mutasi yang dilakukan pekerja dapat dijadikan alasan PHK, mutasi itu di dalam rangka seorang pekerja harus dilaksanakan sebagaimana peraturan perusahaan dan apa yang menjadi Undang-Undang. Tetapi jika melihat ke dalam kasus, tidak bisa bahwa seorang pekerja dipindahkan jabatannya yang bukan merupakan keahliannya, karena harus melihat pertimbangannya sedangkan apa yang di dalam kasus ini ada kurangnya sikap terbuka perusahaan terhadap pekerjanya tetapi juga tidak bisa menyatakan pengusaha tidak beritikad baik sepanjang apa yang terdapat pada Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan terpenuhi. Penolakan mutasi dapat dijadikan sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang sah hanya jika peraturan perundang-undangan mengatur mengenai hal tersebut. Namun dalam hal ini, peraturan perundang-undangan tidak

mengatur mengenai hal itu. Sehingga, tidak dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang sah apalagi sampai harus mengenyampingkan ketentuan mengenai surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali sebelum PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sedangkan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang juga dimana perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut selama sudah memenuhi syarat sah perjanjian dan tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Di dalam ketentuan Pasal 59 huruf d Perjanjian Kerja Bersama 2013 milik Rumah Sakit Husada pun sudah jelas jika pekerja wajib mengikuti seluruh petunjuk atau instruksi dari manajemen. Karena hubungan kerja sudah tidak harmonis, karyawan menanyakan bonus, diikuti dengan demo, bahwa bidang kerja yang baru tidak sesuai, merupakan sekumpulan masalah yang tidak disenangi oleh pengusaha. Maka dapat diputuskan untuk di pemutusan hubungan PHK karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja sah saja karena ketika dalam Perjanjian Kerja Bersama sudah tertera aturan mengenai pekerja yang melanggar atau tidak melaksanakan perintah kerja, perusahaan maka dapat melakukan PHK terhadap pekerja. Selain itu PHK dianggap sah karena sudah diberikan anjuran oleh Mediator pada saat penyelesaian tripartit.

Dengan berdasarkan pada contoh-contoh yang telah dipaparkan sebelumnya, maka terkait penolakan mutasi oleh pekerja ini dapat dikatakan tidak memiliki kepastian hukum karena:

1. Aturan yang mengatur mengenai mutasi terutama penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja masih belum jelas, sehingga baik pekerja, pengusaha, maupun penegak hukum memiliki penafsiran yang berbeda-beda. Oleh karena itu, maka tentu saja penafsiran yang tercipta dari masing-masing pihak tersebut, dipengaruhi oleh subjektivitas kepentingan pihak yang menafsirkan itu sendiri. Apabila peraturan yang kurang jelas itu ditafsirkan oleh seorang pekerja, maka hasil

penafsirannya pasti akan cenderung menguntungkan bagi pekerja atau dalam hal ini penafsirannya akan berupa pekerja boleh menolak mutasi tanpa diancam dengan PHK. Sebaliknya, apabila ditafsirkan oleh pengusaha maka akan cenderung menguntungkan bagi pengusaha dan pengusaha boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena menolak mutasi.

2. Terdapat inkonsistensi putusan pengadilan mengenai PHK karena penolakan mutasi. Contohnya dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst memutuskan penolakan mutasi tidak dapat dijadikan alasan sah untuk melakukan PHK sedangkan Hakim Pengadilan Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017 memutuskan penolakan mutasi dapat dijadikan alasan yang sah untuk melakukan PHK. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua putusan tersebut saling bertentangan.
3. Karena adanya perbedaan pandangan, pendapat dan pemikiran dari berbagai pihak mengenai mutasi sebagai suatu perintah kerja yang wajib dijalankan oleh pekerja dan apabila mutasi tersebut ditolak oleh pekerja, maka pengusaha dapat menjadikan penolakan mutasi tersebut sebagai alasan PHK. Sehingga pada praktiknya akan menimbulkan pertentangan di antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pekerja, pengusaha, dan penegak hukum. Satu pihak berpendapat yang memandang mutasi sebagai suatu perintah kerja yang apabila ditolak maka dapat menjadi alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang sah. Di sisi lain, yang memandang perintah mutasi yang tidak disetujui oleh pekerja merupakan tindakan melanggar perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha:
4. Kurang memadai aturan mengenai mutasi dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku mengakibatkan ketidakjelasan hukum mengenai apakah suatu mutasi merupakan perintah kerja yang apabila

tidak dilaksanakan dapat menjadi suatu alasan PHK yang sah atau mutasi merupakan bentuk perintah kerja yang harus dilaksanakan oleh pekerja. Dalam kaidah peraturan Perundang-Undangan Indonesia, istilah mutasi tidak dikenal. Tetapi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal istilah penempatan kerja, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa penempatan kerja harus memperhatikan jabatan, keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dari pekerja yang bersangkutan. Dalam kasus yang diteliti, pengusaha memerintahkan mutasi ke posisi lain pada pekerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya. Jika kita melihat dari sudut pandang tersebut, maka dapat memberikan kesan bahwa pengusaha melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga diatur bahwa dalam suatu hubungan kerja pasti terdapat perintah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja dan diatur juga bahwa apabila seorang pekerja tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya sesuai hak dan kewajiban yang diatur dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tersebut, maka pengusaha dapat memberikan Surat Peringatan (SP) Pertama, Kedua, dan Ketiga secara berturut-turut lalu melakukan PHK. Namun dalam kasus yang diteliti, dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Majelis Hakim yang mengadili perkara tersebut memutuskan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha pada pekerja dengan alasan penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja tetap sah walaupun pengusaha tidak dapat membuktikan bahwa pengusaha telah memberikan Surat Peringatan (SP) Pertama, Kedua, dan Ketiga secara berturut-turut. Adanya ketidaksesuaian antara apa yang diatur oleh hukum dengan apa yang benar-benar terjadi dan diputuskan oleh hakim, hakim mengindikasikan adanya ketidakjelasan dan ketidakpastian mengenai peraturan-

peraturan hukum yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan mutasi.

C. Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja yang Menolak Mutasi sebagaimana diperiksa dan diadili dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Dengan adanya perbuatan hukum dan peristiwa hukum, maka akan menimbulkan adanya akibat hukum Berdasarkan penelitian dan juga analisis yang telah dilakukan oleh penulis, maka akibat hukum terhadap PHK karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketidakpastian hukum mengenai PHK karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, ketidakpastian mengenai PHK karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja terjadi karena perbedaan pendapat yang dialami oleh para hakim yang mengadili perkara serupa, sehingga dari perbedaan pendapat itu timbulah putusan yang berbeda-beda. Dari putusan yang berbeda tersebut mengakibatkan adanya inkonsistensi putusan yang dihasilkan oleh majelis hakim. Yang menjadi salah satu ketidakpastian hukum adalah tidak hanya berupa dalam pasal Peraturan Perundang-Undangan saja tetapi juga bentuk konsisten dalam putusan hakim satu dengan putusan hakim yang lainnya.

2. Pekerja kehilangan haknya sebagai pekerja

PHK bagi pekerja merupakan awal dari hilangnya mata pencaharian dan membuat pekerja kehilangan penghasilannya karena sudah tidak bekerja. Karena PHK berarti berakhirnya segala hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Majelis Hakim memutuskan yang salah satunya adalah menyatakan PHK sejak putusan dibacakan yang dimana maka menyatakan bahwa pekerja telah kehilangan haknya yang salah satunya yaitu mendapatkan upah.

3. Adanya putusan-putusan yang sifatnya saling bertentangan yang dihasilkan oleh pengadilan, baik Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung;

Adanya putusan-putusan sifatnya saling bertentangan yang dihasilkan oleh pengadilan merupakan salah satu hal yang menimbulkan suatu ketidakpastian hukum. Karena perbedaan pendapat yang dihasilkan oleh hakim pengadilan membuat perbedaan putusan-putusan yang dihasilkan pengadilan dalam perkara ini. Dalam kasus yang diteliti, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017 memiliki pendapat yang berbeda yaitu dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memutus kalau penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja tidak dapat dijadikan alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena PHK yang diberikan tidak sah. Sedangkan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Majelis Hakim memutus bahwa penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja dapat dijadikan alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena pekerja tidak melaksanakan perintah kerja.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis permasalahan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya dua putusan berbeda yang diputus oleh majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan majelis hakim Mahkamah Agung sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai PHK karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst yang memutus adanya PHK yang tidak sah karena

bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Agung 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017 memutuskan kalau karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja dapat dijadikan suatu alasan PHK yang dilakukan pengusaha karena pekerja dianggap tidak melaksanakan perintah kerja yang dimana sudah dibuat dalam perjanjian antara pekerja dan pengusaha. Perbedaan terjadi karena adanya perbedaan para hakim dalam menerapkan hukum untuk menghasilkan suatu putusan.

2. Akibat hukum dari adanya perbedaan putusan pengadilan mengenai PHK karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja dalam putusan Pengadilan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Akibat hukum tersebut adalah:
 - a. Adanya ketidakpastian hukum mengenai PHK karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja.
 - b. Pekerja kehilangan haknya sebagai pekerja.
 - c. Adanya putusan-putusan yang sifatnya bertentangan dihasilkan oleh pengadilan, baik Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya pedoman hukum mengenai mutasi terutama PHK karena penolakan mutasi oleh pekerja. Pedoman itu dapat ditegaskan dalam suatu Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama dan aturan-aturan lainnya yang mengenai PHK karena penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja.
2. Perlu adanya penegasan kembali mengenai aturan-aturan ketenagakerjaan terutama mengenai aturan mutasi terutama PHK

karena penolakan mutasi mengingat aturan mengenai mutasi tidak diatur secara eksplisit baik Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun di peraturan lainnya seperti Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena mutasi biasa masuk ke dalam bagian perintah kerja.

IV. Daftar Pustaka

A. Buku

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007)
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-11, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012).
- Ibrahim, Johny. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. (Surabaya: Bayumedia Publishing, 2002).
- Manullang, Sedjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT Asdi Mahasya, 2001).
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*, Cetakan ke-9. (Jakarta: Ghalia Indonesia).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Raja Grafinda Persada, 2009).
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Djambatan, 1999)
- Subekti. *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-21. (Jakarta: Intermasa, 2005).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan.*

Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004
Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*