



**MUTASI KERJA DALAM SATU GRUP PERUSAHAAN. STUDI KASUS :
(PUTUSAN PENGADILAN NEGRI NOMOR 144/PDT.SUS-PHI/2019/PN.PLG
DAN PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NO 1283K/PDT.SUS-PHI/2020)**

Hubertus Panji Dwi Sabmoko

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: Hubertus.panji15@gmail.com)

Gunardi

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum

Universitas Tarumanagara, Magister Hukum pada Universitas Tarumanagara)

(E-Mail : gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract

Humans in life have many needs that must be met. To achieve these needs, humans can make a business or work. By working people earn income to meet their needs. Manpower according to Article 1 point 2 of Law number 13 of 2003 states: Manpower is anyone who is able to do work to produce goods and or services to meet the needs of themselves and the community. Most of the Indonesian people are workers, therefore the welfare of the workforce and their families has an important role in creating social justice for all Indonesian people. To achieve a just, prosperous and materially or spiritually prosperous society cannot be realized if the workforce and their families do not prosper. Improving the welfare of the workforce and their families is in the context of realizing the welfare of the Indonesian people. Mutation or placement of workers is a common thing in every company. Transfers between companies that are still in one group of companies have not been regulated in Law number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Manpower, Mutation, Company..

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dalam mencapai kebutuhan tersebut, manusia dapat bekerja atau membuat usaha. Manusia memperoleh penghasilan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja. Tenaga Kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan: Tenaga kerja merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan



untuk membuat barang atau melakukan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Sebagian besar masyarakat Indonesia adalah tenaga kerja oleh karena itu kesejahteraan tenaga kerja serta keluarganya memiliki peran yang penting dalam menciptakan keadilan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia. Untuk mencapai Masyarakat yang adil, sejahtera serta makmur secara materiil atau spiritual tidak dapat terwujud bila tenaga kerja dan keluarganya tidak sejahtera. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah merupakan dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.¹

Pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan : Pekerja adalah orang yang bekerja untuk menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 (a) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Perusahaan adalah bentuk usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha dan pekerja menghasilkan hubungan kerja, hubungan kerja di hasilkan oleh perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja, didalam perjanjian kerja terdapat pekerjaan, upah yang dibayarkan, dan perintah kerja. Perjanjian Kerja antara pekerja dan pengusaha yang memuat hak pengusaha dan pekerja, kewajiban perusahaan dan kewajiban tenaga kerja serta syarat – syarat kerja.

Mutasi atau penempatan kerja diatur di dalam Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yaitu pekerja memiliki hak dan kesempatan dalam memilih, mendapatkan, pindah pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilakukan dengan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan tanpa diskriminasi. Penempatan pekerja disiapkan untuk menempatkan pekerja dengan jabatan sesuai pada keahlian tenaga kerja,

¹Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi ke-2. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal.6.



keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, serta perlindungan hukum. pekerja ditempatkan dengan menyesuaikan dengan kesempatan kerja dan penyediaan pekerja sesuai untuk memenuhi kebutuhan program nasional dan daerah.

Yang dimaksud perselisihan hak menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004, Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul akibat tidak terpenuhinya hak, karena terdapat perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak terjadi akibat adanya pelanggaran terhadap kesepakatan yang dibuat oleh para pihak dan termasuk di dalamnya merupakan hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundangan yang berlaku.²

Perselisihan Hak merupakan perselisihan yang timbul karena adanya perbedaan antara dengan penafsiran atau keinginan buruh dan penafsiran atau keinginan pengusaha terhadap sesuatu yang terdapat dalam peraturan perburuhan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama, Bersifat normatif adalah karena yang diperselisihkan tentang hal yang ada pengaturannya atau dasar hukumnya.³

Hal – hal yang diperselisihkan adalah tentang tenaga kerja menolak mutasi kerja dalam satu grup perusahaan, penulis sangat tertarik untuk membahas mutasi kerja dalam satu grup perusahaan dengan alasan mutasi hanya diatur dalam satu lingkup perusahaan yang sama bagaimana bila mutasi tersebut antar perusahaan dalam satu grup perusahaan.

²M.ThaiB dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hal. 53-54.

³Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hal. 21.

B. Metode Penelitian

Penelitian Hukum memiliki tujuan untuk menemukan kebenaran koherensi, yang merupakan aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan norma yang berupa perintah dan atau larangan tersebut telah sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum.⁴

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada proposal skripsi ini adalah penelitian hukum (normatif)⁵

Penelitian hukum (normatif) dipilih karena penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut, penulis mengidentifikasi fakta hukum dan menghilangkan hal yang tidak berkaitan, mengumpulkan bahan hukum, melakukan analisis yang diajukan berdasarkan bahan hukum, merangkum dan membuat kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang berguna untuk menjawab isu hukum, dan memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi dan disimpulkan di dalam kesimpulan.⁶

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang penulis gunakan untuk permasalahan atau isu hukum tersebut adalah penelitian ini bersifat preskriptif, ilmu hukum yang memiliki sifat preskriptif didalamnya terdapat tentang tujuan hukum, norma – norma hukum, nilai-nilai keadilan, , konsep – konsep hukum, serta validitas aturan hukum.⁷

3. Jenis Bahan Hukum

⁴Peter, *Op.cit.*, hal. 47.

⁵*Ibid.*, hal. 56.

⁶*Ibid.*, hal. 213.

⁷*Ibid.*, hal. 213.

Jenis bahan hukum yang penulis gunakan adalah bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder:

- a. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat autoratif yang memiliki otoritas. Bahan Hukum primer terdiri dari undang - undang, catatan resmi atau risalah di dalam pembuatan perundang-undangan serta putusan hakim.⁸ Bahan Hukum Primer yang peneliti gunakan untuk melakukan penelitian ini terdiri dari :
 1. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri;
 3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang dengan Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg
 4. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1283 K/Pdt.Sus-PHI/2020
 - b. Bahan Hukum Sekunder, berisi publikasi tentang hukum yang bukan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum terdiri dari teks,jurnal hukum, buku, kamus hukum, serta komentar atas putusan pengadilan.⁹
4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dengan studi pustaka terhadap bahan hukum primer atau sekunder untuk melakukan penggolongan bahan hukum dan menyusun hasil penelitian dengan sistematis dan logis.

5. Pendekatan Dalam Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dengan melihat dan memahami Undang-Undang serta

⁸*Ibid.*, hal. 181.

⁹*Ibid.*, hal. 181.



regulasi yang terkait dengan isu hukum. Pendekatan Undang-Undang ini akan memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dasar atau antara regulasi.¹⁰

Pendekatan kasus menggunakan cara melihat dan memahami terhadap kasus yang berkaitan dengan isu yang sesuai yang telah menjadi putusan pengadilan dan telah mempunyai kekuatan yang tetap. pokok bahasan di dalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning* adalah pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan.¹¹

II. PEMBAHASAN

Kasus Posisi

Perkara tersebut berawal dari gugatan yang diajukan oleh Serekat Buruh Perkebunan Patriotik Indonesia Aex Tarum – Kebun Mesuji (Penggugat) yang mengajukan gugatan pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 19 November 2019 dalam register nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Plg, awal mula permasalahan terjadi Ketika adanya perselisihan hak antara Serekat Buruh Perkebunan Patriotik Indonesia Aex Tarum dengan PT Aex Tarum (Tergugat) dan PT Gunung Tua Abadi (Turut Tergugat), Perselisihan Hak tersebut dimulai akibat adanya Surat Mutasi Karyawan Harian Tetap yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat tertanggal 28 Agustus 2018 untuk bekerja di perusahaan Turut Tergugat, bahwa Para Penggugat menolak mutasi ke perusahaan Turut Tergugat, bahwa upaya penyelesaian perselisihan sudah diupayakan oleh Para Penggugat dengan mengajukan perundingan bipatrit, tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipatrit maka Tergugat tetap pada pendiriannya yang menyatakan

¹⁰⁾*Ibid.*, hal. 133.

¹¹⁾*Ibid.*, hal. 134.



bahwa mutasi adalah hak prerogative perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja bersama perusahaan yang berlaku.

Bahwa karena upaya penyelesaian secara bipatrit gagal dan atau tidak tercapai kesepakatan antara penggugat dan tergugat maka Para Penggugat melakukan Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan mengeluarkan surat anjuran dengan nomor : 567/2677/Naketrans/2019 tertanggal 25 Juni 2019 yang menganjurkan :

“Sdr Ahmad Sabar Dan Kawan Kawan (19 orang) tetap bekerja seperti biasa pada perusahaan PT Gunung Tua Abadi Kab OKI dengan masa kerja tetap berlanjut tanpa terputus.”

Namun sejak gugatan ini diserahkan untuk diperiksa di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri kelas 1A khusus Palembang para Penggugat tidak memberikan jawaban terhadap Anjuran. Oleh karena hal tersebut sesuai dengan anjuran yang berisi:

“Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini selambat lambatnya dalam jangka waktu 10(sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini dan apabila saudara tidak memberikan jawaban maka saudara kami anggap menolak anjuran;”

Bahwa tidak dipenuhinya prosedur Mutasi yang benar sampai dengan gugatan ini diajukan di Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Palembang maka hal ini telah menimbulkan kerugian bagi para Penggugat, Kerugian tersebut menurut Para Penggugat adalah

“Mutasi sepihak dengan alasan yang mengada-ada dan tidak sesuai dengan prosedur hukum tersebut merupakan bentuk pelanggaran hukum dan telah menimbulkan ketidakadilan bagi Para Penggugat dan keluarganya”.

Bahwa dalam perjanjian kerja sejak awal bekerja Para Penggugat ditempatkan di PT Aex Tarum.



PT Aex Tarum dan PT Gunung Tua Abadi merupakan perusahaan dalam satu grup atau anak perusahaan dari PT Sampoerna Agro, Namun keduanya merupakan entitas yang berbeda dan atau merupakan 2 badan hukum berbeda, Terhadap pemindahan atau pengalihan hubungan kerja dengan Turut Tergugat oleh Tergugat kepada Para Penggugat tidak dilakukan perundingan untuk memperoleh persetujuan yang kemudian dituangkan dalam bentuk Perjanjian Pengalihan.

Dalam Pengadilan Negeri, Majelis Hakim memutuskan untuk menerima gugatan Para penggugat untuk Sebagian, Menyatakan tidak sah dan batal demi hukum mutasi kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para penggugat ke perusahaan Turut Tergugat melalui Surat Tergugat nomor 174 s.d 192/HRS/SK/M/VIII/2018 tanggal 25 Agustus 2018 perihal mutasi KHT atas nama Para Penggugat, Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali para penggugat di perusahaan tergugat.

Atas putusan Pengadilan Negeri tersebut Perusahaan PT Aex Tarum mengajukan Upaya Hukum Kasasi, Dalam Upaya Kasasi Pengadilan menerima permohonan dari pemohon Kasasi 1. PT Aex Tarum serta pemohon Kasasi 2. PT Gunung Tua Abadi dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Palembang Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Plg. Berbeda dengan Majelis Hakim Kasasi yang menganggap menyatakan surat mutasi Karyawan Harian Tetap (KHT) atas nama saudara Handoko dan Kawan-Kawan Sebanyak 18 (delapan belas) orang Para tergugat Rekonvensi/Para Penggugat Konvensi melalui surat Tergugat Nomor 174 sampai dengan 192/HRS/SK/M/VIII/2018 tanggal 25 Agustus 2018 adalah sah menurut hukum.

Hal inilah yang kemudian membuat penulis semakin tertarik terhadap permasalahan yang sudah di jelaskan diatas, karena antara Putusan PN dan Putusan MA terdapat perbedaan keputusan, dan dalam hal penempatan tenaga kerja yang dituangkan dalam perjanjian Pengalihan kerja seharusnya memuat asas terbuka, bebas, objektif serta adil sesuai dengan Pasal 32 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lalu dalam perjanjian kerja Bersama Sampoerna Agro (Grup Perusahaan) tidak mengatur tentang ketentuan mengenai



mutasi kerja antar perusahaan dalam group perusahaan Sampoerna Agro, oleh karena itu haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.

Putusan Pengadilan Negeri

Dalam pertimbangan Majelis Hakim yang telah di jabarkan di atas pada intinya Majelis Hakim berpendapat bahwa Perjanjian Kerja tersebut hanya berlaku untuk mutasi kerja dalam lingkungan perusahaan Tergugat (PT Aex Tarum) atau mutasi kerja dalam lingkungan perusahaan Turut Tergugat (PT Gunung Tua Abadi) saja dan tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk mutasi kerja antar Perusahaan; Perjanjian kerja bersama Sampoerna Agro (PT Aex Tarum dan PT Gunung Tua Abadi) periode 2017-2019 (vide Bukti T-16.2) hanya mengatur mutasi dalam lingkup perusahaan masing-masing dan tidak terdapat ketentuan mengenai mutasi kerja antar perusahaan dalam group perusahaan Sampoerna Agro serta Para Penggugat menolak atas mutasi yang dilakukan oleh Tergugat.

Pada Putusan ini dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja antara PT Aex Tarum ke PT Gunung Tua Abadi merupakan tidak sah karena pada Perjanjian kerja bersama Sampoerna Agro hanya mengatur mutasi dalam lingkup perusahaan masing-masing.

Pada putusan Pengadilan Negeri nomor 144/PDT.SUS-PHI/2019/PN.PLG dengan Pertimbangan Majelis Hakim maka mutasi kerja tersebut dinyatakan tidak sah oleh Majelis Hakim dan Majelis Hakim Memutus Perkara ini untuk dikabulkan sebgaiian.

Putusan Mahkamah Agung



Pada Putusan Mahkamah Agung No 1283K/ PDT.SUS-PHI/2020 dengan Pertimbangan Majelis Hakim Kasasi maka mutasi kerja tersebut dinyatakan Sah oleh Majelis Hakim dan Majelis Hakim Kasasi Memutus Perkara ini untuk dikabulkan

Mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda dalam satu grup perusahaan sudah sesuai karena dalam hal mutasi kerja antar entitas yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Sampoerna Agro dimana di dalamnya terdapat ruang lingkup perusahaan Sampurna Group yang terdiri dari PT Aek Tarum (Tergugat), PT Gunung Tua Abadi (Turut Tergugat), PT Mutiara Buda Jaya, PT Bina Sawit Makmur, PT Telaga Hikmah, PT Sawit Selatan dan PT Selatan Jaya Permai,

Pengusaha berhak melakukan mutasi pekerja di lingkungan perusahaan sampoerna grup karena telah diatur di dalam perjanjian kerja bersama PT Sampoerna Agro dan pengusaha berhak untuk memutasi tenagakerjanya selama masih dalam ruang lingkup sampoerna grup dan perusahaan dalam hal ini sampoerna grup berhak menentukan mutasi untuk sementara waktu atau untuk selamanya (definitif) dengan tetap memperhatikan kepentingan pekerja dan kepentingan perusahaan serta peraturan perundangan yang berlaku.

Dalam hal ini kepentingan mutasi kerja antar entitas yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan untuk memutasikan tenaga kerjanya karena sedang melaksanakan peremajaan (replanting) tanaman kelapa sawit sehingga pekerjaan Para Penggugat sebagai pemanen jauh berkurang dan bertujuan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini sudah sesuai dengan Pasal 32 Ayat 2 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi tentang Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan



kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Dimana tenaga kerja di tempatkan sesuai dengan keahliannya serta sesuai ditempatkan karena tenaga kerja dibutuhkan di tempat lain dan juga agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan perusahaan tergugat sedang melakukan peremajaan pada perkebunan kelapa sawitnya.

Perjanjian Kerja Bersama pada dasarnya Pengusaha (in casu Tergugat) berhak dan berwenang untuk melakukan mutasi pekerja di lingkungan perusahaan Sampurna Group baik untuk sementara waktu maupun untuk selamanya (definitif) dengan tetap memperhatikan kepentingan pekerja dan kepentingan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku

Tenaga kerja sudah pindah dan mulai bekerja telah melaksanakan perintah mutasi kerja dibuktikan dengan bekerja di perusahaan Turut Tergugat dan menerima upah dari Turut Tergugat terhitung sejak bulan September 2018 sampai dengan sekarang. Para Penggugat juga terbukti telah menerima fasilitas mutasi yang diberikan oleh Tergugat berupa uang mutasi, bantuan pindahan barang ke tempat kerja yang baru dan fasilitas kerja lainnya. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja sudah menyepakati mutasi kerja tersebut dibuktikan dengan sudah menerima upah di perusahaan turut tergugat terhitung sejak Septemeber 2018 dan sampai sekarang, para penggugat juga terbukti telah menerima semua fasilitas yang diberikan berupa uang mutasi, bantuan pindahan barang, dan fasilitas lainnya

Mutasi antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan sudah sesuai karena sudah sesuai dengan aspek yuridis dan aspek sosiologis. Aspek yuridis dalam hal ini adalah telah sesuai dengan Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang mutasi kerja atau penempatan tenaga kerja. Aspek



sosiologis dalam mutasi antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan adalah perusahaan melakukan mutasi dengan tujuan tidak ingin memutuskan hubungan kerja para tenaga kerjanya lalu perusahaan melakukan mutasi tersebut agar tenaga kerja di tempatkan sesuai dengan keahliannya sehingga perusahaan dapat berjalan kembali. Aspek sosiologis dalam hal ini dibuktikan dengan pemberian uang mutasi dan bantuan pindahan barang, dan fasilitas lainnya untuk menunjang kebutuhan setiap tenaga kerjanya.

Namun di lain pihak pengugat yang tergabung pada serekat buruh PT Aex Tarum sudah mengajukan surat Penolakan mutasi sebanyak 3 kali yaitu pada tanggal 3 september 2018, 17 september 2018, dan 25 september 2018 yang di beri tanda bukti (vide bukti P-42,P-44, dan P-45).

Mutasi kerja antar perusahaan dalam satu grup perusahaan menurut Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pada UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Positif Indonesia tidak mengatur secara langsung mengenai mutasi kerja antar perusahaan pada entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu induk perusahaan yang sama, namun dapat mengacu pada mutasi kerja yang diatur pada UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dasar hukum mutasi kerja diatur dalam pasal 31 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi tentang Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri.

Penempatan tenaga kerja harus memenuhi asas – asas yang terdapat pada Pasal 32 Ayat 1 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yaitu Asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan serta tanpa diskriminasi. Asas – asas tersebut wajib dilakukan dalam hal mutasi kerja atau penempatan kerja. Asas – asas tersebut bertujuan untuk memberikan kesamaan antara tenaga kerja dan pemberi kerja agar tidak terjadi perselisihan atau salah satu pihak dirugikan atas penempatan kerja tersebut.

Dalam hal mutasi kerja antar perusahaan yang berbeda maka harus membuat perjanjian pengalihan, Perjanjian pengalihan diatur dalam Pasal 61 ayat 3 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak – hak pekerja/buruh.

Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah.

Dalam hal terjadi hubungan kerja di buktikan dengan adanya perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, Perjanjian Kerja diatur pada Pasal 54 Ayat 1 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, yang berisi tentang Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :

- A. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- B. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- C. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- D. Tempat pekerjaan;
- E. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- F. Syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- G. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- H. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- I. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.



Pada perjanjian kerja diatas bagian A, C, dan D sudah mengatur tentang (A) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, (C) Jabatan atau Jenis pekerjaan dan (D) tempat pekerjaan, yang menjadi dasar awal tenaga kerja menyepakati Perjanjian Kerja tersebut.

Mutasi kerja antar entitas yang berbeda dalam satu grup perusahaan dapat dilakukan apabila di dalam Perjanjian kerja bersama atau Peraturan perusahaan sudah mengatur tentang mutasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa mutasi antar entitas perusahaan yang berbeda dalam satu grup perusahaan boleh dilakukan apabila hal tersebut dalam hal ini mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda sudah diatur di dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan karena mutasi kerja merupakan hak prerogatif perusahaan. Mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda dalam satu grup perusahaan boleh dilakukan selama tenaga kerja telah menyepakati perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang di dalamnya telah di atur peraturan tentang mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda.

Mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda dalam satu grup perusahaan harus dibuat dalam perjanjian kerja yang baru, karena antar perusahaan yang berbeda maka nama, alamat perusahaan dan jenis usaha serta jabatan dan jenis pekerjaan tentu berbeda. Oleh karena itu harus dibuat perjanjian kerja yang baru sesuai dengan nama alamat dan tempat perusahaan yang baru.

Mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan harus dibuat perjanjian kerja baru karena di dalamnya terdapat perbedaan antara nama, alamat perusahaan dan jenis usaha serta jabatan dan jenis pekerjaan tentu berbeda serta hal hal lain yang di tuangkan dalam perjanjian kerja berbeda apakah masa kerja dihitung dari 0 atau masa kerja dihitung tetap berlanjut. Perjanjian kerja baru harus dibuat karena dalam



hal ini mutasi kerja yang dilakukan antar entitas yang berbeda dan badan hukumnya berbeda. Perjanjian kerja harus dibuat karena di dalamnya di tentukan besaran upah yang di dapat oleh teanaga kerja dan juga jabatan yang di peroleh oleh tenaga kerja.

Dalam hal tenaga kerja menolak mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan,.

Dapat disimpulkan bahwa dalam hal tenaga kerja menolak mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan maka tenaga kerja dapat dikenakan sanksi karena tealah diangap melanngar perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang berlaku.

Dalam hal tenaga kerja menolak mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan dan sudah diatur di dalam perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan tenaga kerja dapat terkena surat peringatan bila menolak mutasi kerja, apabila peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tersebut mengatur batas maksimal surat peringatan maka tenaga kerja yang sudah melewati batas maksimal surat peringatan dengan menolak mutasi maka berakibat pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang sudah melewati batas maksimal surat peringatan. Bila tenaga kerja menolak mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup dengan cara tidak masuk selama 5 hari berturut turut maka tenaga kerja dapat di kualifikasikan sebagai mangkir dari perusahaan atau mengundurkan diri dari perusahaan, kualifikasi mengundurkan diri atau mangkir diatur dalam Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yang berisi Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.



Sampoerna grup atau PT Sampoerna Agro sebagai perusahaan induk memiliki wewenang untuk yang mengatur dan mengendalikan anak – anak perusahaan yang masih dalam satu grup perusahaan. Perusahaan induk memiliki wewenang adalah untuk menjadi pimpinan sentral yang mengatur dan mengendalikan anak - anak perusahaan dalam sebuah kesatuan ekonomi. Pimpinan sentral menggambarkan sebuah kemungkinan melaksanakan hak atau memiliki akibat yang bersifat menentukan. Pelaksanaan pengaruh pada perusahaan grup dapat bersifat mengurangi dan juga dapat mendominasi hak pada perusahaan lain yang masih dalam induk perusahaan.¹²

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mutasi Kerja antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup merupakan hal yang sah apabila diatur dalam perjanjian kerja bersama yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak yaitu pihak Perusahaan dan Pihak Tenaga Kerja.
2. Dalam hal mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan harus di tuangkan dalam perjanjian kerja baru yang mengatur tentang masa kerja, jenis pekerjaan, dan upah. Perjanjian kerja baru di gunakan sebab sudah berbeda badan hukum sehingga harus dibuatkan perjanjian kerja baru yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.
3. Mutasi Kerja juga harus memandang dari segi aspek sosiologis, aspek yuridis dan pemerataan kesempatan kerja sehingga meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, aspek sosiologis dalam hal mutasi kerja adalah bahwa tidak dikurangnya semua fasilitas yang diberikan dari perusahaann lama ke perusahaan baru, mendapatkan uang mutasi sebagai hak tenaga kerja dan fasilitas lainnya yang membantu proses pemindahan mutasi kerja.

¹²⁾ Sulistiowati, Tanggung Jawab Hukum pada Perusahaan Grup di Indonesia. (Jakarta : Erlangga, 2013), hal. 44.

B. Saran

1. Untuk pengusaha, Mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda dalam satu grup perusahaan seharusnya bisa melibatkan dari sisi tenaga kerja sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dalam hal mutasi kerja tersebut antara pengusaha dan tenaga kerja. Dengan melibatkan tenaga kerja maka antara pihak perusahaan sebagai pemberi kerja dan pihak tenaga kerja bisa berdiskusi untuk mencapai suatu kesepakatan mengenai mutasi kerja. Pengusaha sebagai pemberi kerja seharusnya tidak memberikan hak prerogatif perusahaan dalam hal ini mutasi kerja karena perlunya diskusi dan kesepakatan mengenai mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda.
2. Untuk pemerintah sebagai pembuat kebijakan, Perlu adanya pembaharuan terhadap Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara jelas bagaimana mutasi kerja antar entitas perusahaan yang berbeda dalam satu grup perusahaan. Semakin majunya pertumbuhan ekonomi di Indonesia Perlu adanya pembaharuan landasan hukum yang mengatur tentang perusahaan induk/perusahaan grup mengenai hak dan wewenang perusahaan serta tanggung jawab perusahaan.
3. Untuk Majelis hakim diharapkan seharusnya bisa mempertimbangkan fakta – fakta dari sisi tenaga kerja mengenai penolakan mutasi kerja antar entitas yang berbeda namun masih dalam satu grup perusahaan dan mempertimbangkan dari kedua belah pihak antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja.

III. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta: DSS Publishing, 2006)

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi Cetakan ke 13*.
(Jakarta: Prenadamedia Group, 2017)

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Kedua*. (Bogor: Ghalia, 2011)

Sulistiowati. *Tanggung Jawab Hukum pada Perusahaan Grup di Indonesia*.
(Jakarta: Erlangga, 2013)

Thaib, M., Nofrial, Ramon. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
(Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019)

B. Undang-Undang

Indonesia. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

_____. *Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri*

C. Putusan

Indonesia. *Putusan Pengadilan Negeri Nomor 144/Pdt.Sus PHI/2019/PN.PLG*

_____. *Putusan Pengadilan Mahkamah Agung Nomor 1283K/Pdt.Sus-
PHI/2020*