

ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MA NO. 1146K/PDT.SUS-PHI/2023 TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA PEKERJA MENOLAK MUTASI

Muhamad Rizal Yudha Firmansyah

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
muhamadrizal.20066@mhs.unesa.ac.id

Mahendra Wardhana

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
mahendrawardhana@unesa.ac.id

Abstrak

Yoga Wibowo adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. yang telah bekerja sejak tahun 2005, di cabang Klaten Jawa Tengah. Setelah 17 tahun bekerja, dirinya di pindah tugaskan oleh perusahaan ke Kantor Cabang Pekanbaru, Riau. Mutasi yang dilakukan perusahaan kepadanya secara sepihak, sehingga membuatnya tidak nyaman. Yoga Wibowo melakukan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan, yakni melalui mediasi pada Dinas Perindustrian Kabupaten Klaten. Ditengah dilakukan sidang mediasi, Yoga Wibowo diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan. Pemutusan Hubungan kerja ini dikarenakan perusahaan menganggap Yoga Wibowo telah mangkir. Yoga Wibowo pada akhirnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dengan pokok gugatan membatalkan surat mutasi dan juga surat pemutusan hubungan kerja. Hakim Mahkamah Agung mengabulkan sebagian gugatan dari Yoga Wibowo tersebut melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023. Penelitian ini adalah penelitian normatif, dengan pendekatan perundang-undangan dan konseprual. Adapun jenis bahan hukum yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum adalah studi kepustakaan yang dianalisis dengan teknik preskriptif. Hasil penelitian adalah hakim telah tepat dalam menerapkan hukum terkait pemberian uang pesangon dan uang pengharhaan masa kerja, namun hakim kurang tepat dalam menerapkan hukum terkait pemutusan hubungan kerja. Akibat hukum yang timbul dalam perselisihan pada putusan ini yaitu, terdapat akibat hukum langsung dan akibat hukum tidak langsung bagi Yoga Wibowo selaku pekerja maupun bagi perusahaan yakni sebagai pemberi kerja.

Kata Kunci: mutasi kerja, pemutusan hubungan kerja, mangkir

Abstract

Yoga Wibowo is an employee of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. has worked since 2005, at the Klaten, Central Java. After 17 years of work, the company transferred him to the Pekanbaru, Riau. The transfer that the company made to him unilaterally made him uncomfortable. Yoga Wibowo resolves disputes outside of court, namely through mediation at the Klaten Regency Industrial Service. In the middle of a mediation, Yoga Wibowo's employment relationship was terminated by the company. This termination of employment was because the company considered Yoga Wibowo to be absent. Yoga Wibowo ultimately filed a lawsuit with the Industrial Relations Court, with the main lawsuit being to cancel the transfer letter and also the employment termination letter. The Supreme Court judge granted part of Yoga Wibowo's lawsuit in Supreme Court Decision Number 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023. This research is normative research, with a statutory and conceptual approach. The types of legal materials used are primary and secondary. The technique for collecting legal materials is literature study which is analyzed using prescriptive techniques. The results of the research were that judges were correct in applying the law regarding the provision of severance pay and gratuity pay, but judges were less precise in applying the law regarding termination of employment. The legal consequences that arise in the dispute in this decision are that there are direct legal consequences and indirect legal consequences for Yoga Wibowo as a worker and for the company, namely as an employer.

Keywords: job transfers, termination of employment, absenteeism

PENDAHULUAN

Mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat merupakan tujuan utama dari suatu Negara. Seperti

yang disebutkan dalam Alinea 4 Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) myang menyatakan “tujuan Negara Republik Indonesia yakni

melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Sehubungan dengan pasal tersebut, maka dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam pasal yang telah disebutkan diatas, maka setiap orang berhak atas penghidupan yang layak yakni dengan mendapatkan suatu pekerjaan yang nantinya akan mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukannya (Wibowo and Herawati 2021).

Kegiatan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja tentunya akan berguna bagi dirinya sendiri dan juga orang lain. Tentunya hal ini merupakan faktor yang membuat tenaga kerja menjadi faktor kunci untuk mencapai kesuksesan. Hal ini dijelaskan pada Pasal 1 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menyebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Peranan penting yang dimiliki oleh tenaga kerja pada suatu perusahaan, tentunya harus diimbangi pula dengan perlindungan mengenai hak-hak tenaga kerja itu sendiri. Perusahaan sebagai pemberi kerja harus memperhatikan segala risiko yang kemungkinan terjadi pada saat pekerja melakukan pekerjaannya.

Tenaga kerja yang dimaksud diatas merupakan, manusia yang di dalam melakukan pekerjaannya menggunakan jasmani maupun rohaninya yang disebut dengan sumber daya manusia. Tenaga kerja jasmani merupakan tenaga kerja yang dalam melakukan pekerjaannya menggunakan fisiknya, kemudian ada juga kerja rohani yang mana dalam melakukan pekerjaannya lebih mengandalkan pikirannya. Terdapat dua golongan tenaga kerja, yakni angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Golongan angkatan kerja merupakan mereka yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah/imbalan dari apa yang telah mereka kerjakan. Kemudian golongan bukan angkatan kerja ialah mereka yang sedang tidak kerja dan juga yang sedang aktif mencari kerja atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi pada saat ini mereka sedang tidak bekerja. Kedua golongan kerja tersebut

memiliki kesempatan kerja yang sama (Simanjuntak, 2001).

Sekumpulan orang yang dapat bekerja di suatu tempat kerja disebut dengan Kesempatan Kerja. Sesuai dengan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” (Tambunan 2002). Banyaknya tenaga kerja harus selaras dengan lapangan kerja yang tersedia. Kedua faktor ini haruslah seimbang guna mencapai kesempatan kerja yang baik dan merata. Perusahaan akan membutuhkan pekerja untuk dapat diisi dalam bidang kerjanya, yang tentu bervariasi. Pekerja akan memperoleh hasil yakni dalam bentuk upah yang merupakan hak yang bisa diterima. Perusahaan tentu akan mempertimbangkan apakah pekerja tersebut layak untuk menempati posisi kerja dalam perusahaan tersebut. Hubungan antar individu tidak luput dari kehidupan manusia, hal ini merupakan hakikat dari sifat sosial manusia. Hubungan yang tercipta itu nantinya akan membentuk suatu hubungan hukum.

Dari lapangan kerja diatas, pekerja dengan perusahaan memiliki keterkaitan hubungan, bahkan pekerja dengan pekerja yang lainnya juga memiliki hubungan yang akan menimbulkan suatu hubungan hukum. Hubungan hukum yang dimaksud merupakan hubungan mengenai pekerjaan oleh dua subjek hukum atau lebih dalam lingkup pekerjaan. Hubungan yang terjadi antara subjek hukum ini akan menghasilkan beberapa ketentuan dalam Hukum Ketenagakerjaan. Segala peraturan mengenai hubungan kerja ini kemudian diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan. Hubungan ini tercipta karena adanya perjanjian kerja dalam lingkup pekerjaan, antara pekerja dengan pemberi kerja. hubungan hukum dalam ketenagakerjaan ini disebut dengan Hubungan Kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dijelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja, oleh suatu alasan yang membuat hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan berakhir. PHK dapat dilakukan dengan alasan demi hukum, karena putusan pengadilan, karena keinginan pekerja sendiri, dan karena keinginan pengusaha. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu terdapat beragam alasan yang menjadi alasan dilakukannya PHK terhadap pekerja. Seperti contohnya jika pekerja tidak masuk kerja

dalam 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis kemudian perusahaan akan memanggil secara tertulis terhadap pekerja tersebut. Pekerja akan dianggap mangkir dari perusahaan dengan kata lain pekerja telah mengundurkan diri dari perusahaan.

Kekhawatiran yang dirasakan pekerja dalam melakukan pekerjaannya, membuat perlindungan hukum bagi pekerja begitu vital diberikan untuk pekerja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perselisihan PHK ini dapat diselesaikan dengan mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di wilayah perselisihan. Kemudian pada beberapa perselisihan, apabila terdapat pihak yang belum bisa menerima putusan tingkat pertama, maka dapat memohon permohonan kasasi pada Mahkamah Agung (MA) sebagaimana yang terjadi pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023 ini. Perselisihan antara para pihak tersebut sebelum sampai pada pengadilan, para pihak yang bersengketa harus menempuh jalur perdamaian yakni prosedur di luar pengadilan. Terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh para pihak yang berselisih dalam upaya penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yakni yang pertama melakukan perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Barulah jika upaya penyelesaian di luar pengadilan diatas tidak dapat mencapai kesepakatan, pihak yang belum puas dapat mengajukan gugaan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum para pihak berselisih (Rahmadi 2010).

Beragam alasan perusahaan dalam melakukan PHK terhadap pekerjanya diatur pada Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan satu dari berbagai macam alasan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Salah satu contohnya adalah, penentangan pekerja untuk berganti posisi pekerjaan sehingga menyebabkan pemecatan. Mutasi kerja merupakan rotasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan guna merubah susunan kerja atau pemindahan untuk mengubah pengaturan kerja, atau berpindah dari jabatan yang sebelumnya ke jabatan yang baru. Hal ini dapat dilakukan pula untuk posisi dan jabatan kerja dan juga upah yang relatif sama, hanya saja penempatan kerja dari pekerja itu sendiri yang dipindahkan.

Mutasi kerja memiliki dampak positif maupun negatif bagi pekerja. Mutasi kerja merupakan rotasi kerja yang digunakan oleh perusahaan untuk sebagai salah satu program yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Kegiatan ini juga dapat mengurangi tingkat kebosanan pekerja akibat pekerjaan yang dilakukan berulang di tempat kerja yang sama (Finthariasari, M & Saputri 2020). Mutasi kerja memiliki berbagai kelebihan yang tentunya bermanfaat bagi pekerja dan pengusaha, namun mutasi juga memiliki kekurangan seperti contohnya pekerja harus menyesuaikan dengan lingkungan dan kebijakan di tempat kerja yang baru serta pekerja pun terkadang harus menyesuaikan dengan tanggung jawab yang baru pula disana. Bahkan pekerja pun harus menyesuaikan dengan anggota kelompok yang sebelumnya sudah bekerja di lingkungan kerja tersebut. Mutasi kerja yang memiliki dampak positif dan negatif ini seringkali dilakukan penolakan oleh pekerja. Beberapa pekerja memiliki pandangan negatif mengenai mutasi kerja ini karena dianggap sama halnya dengan penyingkiran. Namun mutasi kerja ini juga memiliki tujuan yang positif, yaitu guna menambah dan meningkatkan efektivitas pekerja dalam melakukan pekerjaannya (Firman, Latief, and Dirwan 2022).

Dari uraian perkara tersebut menarik untuk dianalisis lebih dalam terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja karena pekerja menolak mutasi kerja. Terdapat perbedaan amar putusan anatara putusan tingkat pertama dan putusan kasasi, berdasarkan pertimbangan hakim dengan mengacu pada ketentuan hukum terkait. Dari permasalahan yang telah penulis jelaskan di atas, maka penulis mengusulkan penelitian yakni

“Analisis Yuridis Putusan MA No. 1146 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Pekerja Menolak Mutasi Kerja”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah dasar pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023?
2. Bagaimana akibat hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja menolak mutasi

kerja apa telah sesuai berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku dan apa akibat hukum dari amar Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Bagi mahasiswa hukum yang secara khusus mempelajari tentang hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan bacaan tambahan guna perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya permasalahan di dunia kerja yakni pemberhentian kerja secara sepihak karena pekerja menolak mutasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pekerja, diharapkan nantinya akan menambah pengetahuan pekerja yang mendapat permasalahan pemberhentian kerja karena menolak mutasi kerja.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan nantinya sebagai tolak ukur bagi perusahaan pada saat menghadapi perselisihan PHK karena pekerja menolak mutasi kerja.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai adalah yuridis normati. Isu hukum yang diteliti yaitu penerapan pasal dan akibat hukum dalam Putusan MA No. 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja menolak mutasi kerja. Menurut Mamudji, Penelitian yuridis normatif disebut pula dengan penelitian hukum doktrinal, yakni penelitian yang dilakukan dengan metode meneliti bahan pustaka yang mana merupakan bahan hukum primer. Selain itu dapat disebut juga dengan penelitian kepustakaan (Mamudji 2005). Menurut I Made Pasek Diantha dalam bukunya yaitu, “metode penelitian hukum normatif yang meneliti hukum dari perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum” (Diantha 2016).

Penelitian ini menggunakan 3 pendekatan guna mendapatkan hasil yang ilmiah, yaitu:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan merupakan metode pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis regulasi atau aturan yang berkaitan dengan isu hukum tersebut (Marzuki, 2016). Pendekatan perundang-undangan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

2. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Pendekatan kasus akan penulis gunakan dalam penelitian ini. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil contoh permasalahan hukum yang terjadi. Penulis akan memfokuskan pembahasan pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023 tentang pemutusan hubungan kerja sepihak karena pekerja menolak mutasi kerja apakah sudah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada.

3. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan Konseptual merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi” (Marzuki 2010).

Pendekatan konseptual akan menghasilkan pengertian hukum, konsep hukum dan juga asas hukum yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dihadapi. Dengan pendekatan konseptual ini, maka nantinya akan tercipta gagasan baru dalam penelitian ini. Gagasan baru ini berasal dari identifikasi prinsip, pandangan dan juga doktrin yang sudah ada.

Bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum.

Bahan-bahan hukum primer dapat meliputi peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau literatur resmi dalam pembuatan perundang-undangan, yurisprudensi, dan perjanjian internasional.

Bahan hukum primer yang digunakan penulis antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

- Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja
6. Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg
 7. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023.

Bahan hukum sekunder ini merupakan bahan hukum yang berupa analisis perundang-undangan, pendapat ahli, buku bacaan, jurnal terkait permasalahan pada penelitian ini. “Sebagai bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum. Di samping itu juga, kamus-kamus hukum, komentar-komentar atas putusan pengadilan. Kegunaan dari bahan hukum sekunder adalah untuk memberikan kepada peneliti semacam petunjuk ke arah mana peneliti melangkah” (Marzuki 2016).

Bahan non hukum ialah bahan yang digunakan sebagai bahan pendukung bahan hukum primer dan sekunder. “Bahan-bahan non hukum dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan penelitian non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian.(Marzuki 2010)”

Teknik pengumpulan dan pengolahan dalam penulisan ini yaitu, dilakukan dengan cara pengumpulan bahan studi pustaka (library research). Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum kemudian diklasifikasikan yang kemudian digunakan untuk mendapatkan bahan hukum yang sesuai dengan isu hukum dalam permasalahan pada penelitian ini.

Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa sehingga data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut, sistematis, sehingga akan memudahkan peneliti melakukan analisis. ”

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini akan dianalisis secara preskriptif analitis, cara ini dilakukan melalui mengolah bahan hukum yang sebelumnya sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan yang akhirnya didapatkan bahan hukum yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini. “Bahan hukum akan dianalisis secara preskriptif. Sifat analisis ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya.(Mukti Fajar and Achmad 2010)”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Posisi

Pihak yang berselisih yaitu antara Yoga Wibowo yakni pekerja yang telah bekerja selama 17 Tahun, yakni sejak tanggal 14 Januari 2005 pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Klaten yang berkedudukan di Jl. Raya Jogja-Solo No.22 Kec. Delanggu, Kab. Klaten, Jawa tengah. Yoga Wibowo melawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang kemudian disebut sebagai tergugat. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk merupakan perusahaan Distribution Retail dengan format minimarket yang memiliki gudang / Distribution Centre (DC) dan gerai dalam bentuk minimarket yang dikenal dengan Alfamart. Yoga Wibowo sebelumnya dalam perusahaan ini menjabat sebagai Issuing Coordinator, Bagian Branch Warehouse yang menerima upah terakhir sebesar Rp 4.600.000; (empat juta enam ratus ribu rupiah)

Kasus bermula ketika tergugat menerbitkan surat mutasi kerja terhadap penggugat dengan Surat Keputusan No. 128516/SDM-SATKTN/06-21 tentang mutasi karyawan atas nama penggugat dari DC Klaten yang berkedudukan di Jl. Raya Jogja-Solo No.22 Kec. Delanggu, Kab. Klaten, Jawa tengah yang di mutasi ke DC Pekanbaru, Kel. Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau tertanggal 4 Juni 2021. Dengan adanya SK Mutasi kerja tersebut, penggugat melalui kuasanya telah mengirimkan Surat No. 05/PUK-GSPMII/SAT/F/VII/2021 perihal penolakan mutasi kerja sebagaimana yang telah dimaksudkan pada SK No. 128516/SDM-SATKTN/06-21. Penggugat dengan ini menolak tindakan yang dilakukan tergugat dengan alasan mmebuat Penggugat merasa tidak nyaman melakukan pekerjaan, sehingga membuat tergugat terhindar dari kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Tindakan mutasi secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat tentu bertentangan dengan pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”.

Kedua belah pihak telah melakukan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit pada tanggal 22 Juli 2021 dan pada tanggal 2 Agustus 2021, namun pada perundingan itu belum juga menemui kesepakatan. Kemudian penggugat mengajukan permohonan penyelesaian mediasi ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten

Klaten melalui surat Nomor 11/PUK-GSPMII/SAT/H/VIII/2021 tanggal 7 Agustus 2021 dan telah dilakukan sidang mediasi, namun masih belum mencapai kesepakatan, yang membuat mediator Dinas Peindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten menerbitkan surat anjuran tertulis No. 565/1082/20 tanggal 12 Oktober 2021. Ditengah sidang mediasi yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, dengan secara sepihak tergugat menerbitkan Surat No. 162059/SDM-SATPKU-Ref/07-21 pada tanggal 15 Juli 2021 yang menjelaskan bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat telah terputus sejak tanggal 1 Juli 2021. Tindakan yang dilakukan tergugat ini jelas bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

PHK yang dilakukan tergugat ini beralasan bahwa penggugat tidak melakukan kerja/mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa adanya alasan. Penggugat tidak pernah masuk kerja ditempat kerja yang baru yaitu di Kantor Cabang Pekanbaru, Riau. Atas tindakan tersebut tergugat telah mengirimkan Surat Panggilan terhadap penggugat sebanyak 2 kali, yakni yang pertama No. 11056/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 06 Juli 2021 kemudian yang kedua No. 11221/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 9 Juli 2021. Selain itu tergugat telah memberikan surat pemberitahuan No. 11495/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 13 Juli 2021 yang dikeluarkan oleh Kantor Cabang Pekanbaru, Riau.

Dasar Pertimbangan hukum yang digunakan Majelis Hakim dalam Putusan MA Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023

Dalam memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), hakim Mahkamah Agung tidak diperbolehkan untuk mengenyampingkan fakta hukum dan penerapan hukum pada Pengadilan tingkat pertama. Tugas hakim adalah member keputusan dalam setiap perkara atau konflik yang dihadapkan kepadanya, menetapkan hal-hal seperti hubungan hukum, nilai hukum dari perilaku, serta kedudukan hukum pihak-pihak yang terlibat dalam suatu perkara, sehingga untuk dapat menyelesaikan perselisihan atau konflik secara imparial berdasarkan hukum yang berlaku, maka hakim harus selalu mandiri dan bebas dari pengaruh pihak mana pun, terutama dalam

mengambil suatu keputusan (Mustofa, 2013). Oleh sebab itu pada analisis putusan ini, maka penulis akan membahas fakta hukum pada Pengadilan tingkat pertama sehubungan dengan Putusan Mahkamah Agung ini. UU PPHI No.2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa “dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum positif di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama”. Begitu pula jika terdapat permasalahan PHK, pekerja harus diberi pesangon agar kesejahteraan hidup pekerja dan keluarganya tetap berlangsung secara normal walaupun hanya untuk sementara waktu hingga pekerja tersebut mendapatkan pekerjaan pengganti nantinya.

Pengadilan dalam hal ini merupakan pelaksana kekuasaan kehakiman, memiliki tugas pokok untuk menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap sengketa yang diajukan. Penegakkan hukum serta keadilan haruslah terwujud di muka pengadilan (Rosita 2017). Majelis Hakim Mahkamah Agung menerima permohonan kasasi dari penggugat dikarenakan dalam hal ini, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Gugatan penggugat cukup jelas dan tidak ada kekaburan gugatan (*obscuur libel*) oleh karenanya eksepsi tergugat tidak beralasan hukum dan haruslah dirolak untuk seluruhnya;
- b. Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat pada tanggal 13 Juli 2021 dengan alasan penggugat menolak perintah mutasi kerja dari Kantor Cabang Klaten, Jawa Tengah ke Kantor Cabang Pekanbaru, Riau;
- c. Menyatakan penyelesaian perselisihan yang paling tepat dan adil adalah “putus” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
- d. Pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat dengan alasan karena penggugat terbukti telah menolak perintah mutasi kerja yang sah menurut hukum yang dapat dipersamakan dengan pemutusan hubungan kerja atas dasar pelanggaran terhadap peraturan tata tertib dan disiplin kerja. Maka penggugat berhak memperoleh uang kompensasi PHK sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Ertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu uang pesangon sebesar 0.5x ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1x ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4), dengan total sejumlah Rp48.300.000,00 (empat puluh delapan juta tiga ratus ribu rupiah). Berdasarkan hal tersebut, Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam perkara ini telah salah menerapkan hukum. Dasar pertimbangan hakim Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn.Smg atas pertimbangan Mahkamah Agung diatas, maka analisis yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1) **Pertimbangan Hakim Terkait Gugatan Cukup Jelas dan Tidak Ada kekaburan Gugatan**

Kasus antara Yoga Wibowo (pemohon kasasi) dan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (termohon kasasi) telah diadili pada tingkat pertama dan tingkat kasasi. Analisis pertama merupakan pertimbangan hakim Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menyatakan bahwa gugatan yang diajukan oleh Yoga Wibowo dinyatakan dapat dibenarkan oleh karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 13 Juli 2023 dan Kontra Memori Kasasi tanggal 3 Agustus 2023 dihubungkan dengan pertimbangan dan putusan Judex Facti dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, ternyata telah salah menerapkan hukum. Atas pertimbangan hakim Mahkamah Agung tersebut, perlu dipahami lebih lanjut terkait gugatan yang diajukan oleh Yoga Wibowo tidak diajukan secara licik, seperti yang dijelaskan dalam eksepsi tergugat sebelumnya.

Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023 memiliki penafsiran yang berbeda terkait pada pokok gugatan tersebut. Majelis Hakim dalam pertimbangannya bahwa gugatan penggugat cukup jelas dan tidak ada kekaburan gugatan (*obscuur libel*), oleh karena itu eksepsi tergugat haruslah ditolak untuk seluruhnya. Sudikno Mertokusmo menerangkan “Membuktikan artinya mempertimbangkan secara logis terkait peristiwa tertentu yang dianggap benar pada pembuktian dalam hukum acara mempunyai arti yuridis. Di dalam ilmu hukum tidak dimungkinkan adanya pembuktian yang logis dan mutlak yang berlaku bagi setiap orang serta menutup segala kemungkinan akan bukti lawan”.

Pembuktian merupakan sebuah upaya untuk meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil atau dalil-dalil yang dikemukakan dalam suatu persengketaan, dengan demikian nampak bahwa pembuktian hanya diperlukan dalam persengketaan atau perkara dimuka hakim atau pengadilan.

2) **Pertimbangan Hakim Terkait Pemutusan Hubungan Kerja karena Penolakan Mutasi**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kerap kali menjadi masalah antara pekerja dengan pengusaha, hal ini terjadi karena adanya konflik yang timbul diantara keduanya. Perusahaan dan tenaga kerja terikat dalam sebuah perjanjian antara pengusaha dengan buruh/pekerja dengan memberikan perjanjian yang memuat syarat-syarat dan hak dalam bekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun (Asikin 2015). Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 151 Ayat (4) UU Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”. Seperti halnya dikatakan oleh Siswanto (Sastrohadiwiryo Bedjo 2002), yaitu sebagai berikut:

- a. Kebijakan dan peraturan manajer
- b. Berdasarkan prinsip “The Right Man on The Right Place”
- c. Sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja
- d. Sebagai media kompetisi yang maksimal
- e. Sebagai langkah untuk promosi
- f. Mengurangi labour turn over
- g. Harus dilakukan dengan terkoordinasi
- h. Alasan mutasi harus jelas

Di dalam pengertian pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Butir 25 Undang-undang

Ketenagakerjaan adalah: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja”. Mutasi merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama sehingga dapat dikatakan menolak mutasi adalah menolak perintah kerja yang berakibat orang yang menolak mutasi tersebut dianggap mengundurkan diri. Dalam hal ini perlu diketahui mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi. Sampai saat ini dalam beberapa putusan hakim pada pengadilan hubungan industrial dalam menyelesaikan masalah mutasi menggunakan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan, yang menyebutkan “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa ada diskriminasi”.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, telah melakukan pemutusan hubungan kerja pada Yoga Wibowo pada tanggal 13 Juli 2021, dengan alasan karena Yoga menolak perintah mutasi kerja dari Kantor Cabang Klaten Jawa Tengah ke Kantor Cabang Pekanbaru, Riau. Majelis hakim dalam hal ini berpedoman pada ketentuan pada Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”. Penolakan yang mutasi yang dilakukan pekerja sama saja penolakan terhadap perintah kerja, yakni pekerja dianggap melanggar perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Penolakan terhadap perintah kerja dalam hal ini pemindahan kerja (mutasi) ini pun ada pada Perjanjian Kerja Bersama yang telah disetujui oleh pekerja dengan pengusaha sebelumnya.

Disebutkan pula pada Pasal 6 Peraturan Perusahaan, yang berbunyi “Berdasarkan kepentingan dan perkembangan, perusahaan memiliki kewenangan dan berhak mengatur pemindahan kerja (mutasi) karyawan antar lokasi kerja, antar unit kerja, antar departemen,

antar jabatan dengan tidak mengurangi hak-hak yang diterimanya”. Dengan demikian, penolakan mutasi kerja yang dilakukan oleh Yoga Wibowo untuk dipindah tugaskan ke Kantor Cabang Pekanbaru, Riau dapat diartikan sebagai penolakan perintah kerja. Sebab, segala perintah yang diperintahkan langsung oleh perusahaan kepada pekerjanya merupakan perintah kerja. Perintah kerja itu harus ditaati oleh pekerja, selagi tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika dicermati lebih lanjut apa yang terantumkan dalam Pasal 32, Pasal 35 dan Pasal 1 butir 12 undang-undang ketenagakerjaan ada ketidaksinkronan dalam ketiga Pasal tersebut di dalam Pasal 1 butir 12 UU Ketenagakerjaan menyebutkan pelayanan penempatan tenaga kerja sementara dalam Pasal 32 dan 35 undang-undang ketenagakerjaan hanya menyebutkan penempatan tenaga kerja, sehingga masih menjadi kerancuan dalam hal penempatan tenaga kerja termasuk dalam hal mutasi. Pekerja atau buruh yang hendak dimutasi tersebut memiliki kemampuan dibidang apa yang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja ditempat baru tersebut, sehingga akan sangat ganjil jika pekerja atau buruh yang dimutasi tersebut tidak memiliki keahlian yang diinginkan ditempat baru dia harus bekerja, selain itu jika pengusaha atau pemberi kerja memutasi pekerja atau buruh artinya pekerja atau buruh tersebut memang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk mengisi atau bekerja ditempat tersebut sehingga akan masuk akal jika pengusaha atau pemberi kerja yang memutasi pekerja atau buruh akan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerja atau buruh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, mutasi kerja merupakan perubahan atau pemindahan tempat kerja dari tempat kerja lama ke tempat kerja baru dalam satu perusahaan. Pelaksanaan mutasi kerja harus berdasar pada asas-asas mutasi yakni asas terbuka, asas bebas, asas objektif dan asas adil tanpa diskriminasi.

3) Pertimbangan Hakim Terkait Penyelesaian Perselisihan Yang Paling Tepat

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh (Husni 2010). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi

para pekerja dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Banyak dampak yang diakibatkan terutama mengenai kesehatan mental ketika PHK dilakukan tidak memandang dari sudut pandang pekerja/buruh.

Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Menurut Manulang, istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- 1) *Termination*, yaitu putus hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya;
- 2) *Dismissal*, yaitu putus hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.

Merujuk pada ketentuan Pasal 100 UU PPHI, menurut Mahkamah Agung penyelesaiannya yang paling tepat adalah dengan menyatakan “putus” hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat terhitung sejak putusan diucapkan. Selama dipindah tugaskan ke DC Pekanbaru, Riau penggugat tidak pernah masuk kerja, yang juga tanpa adanya alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Tergugat telah melakukan komunikasi namun tidak diindahkan dan tidak direspon dengan baik oleh Penggugat. Ketidak hadirannya penggugat ditempat kerja sejak tanggal 1 Juli 2021 sampai dengan 13 Juli 2021, dengan demikian maka penggugat dinyatakan mangkir karena tidak masuk kerja selama lebih dari 5 hari berturut-turut. Sehingga konsekuensi dari tindakan yang dilakukan penggugat tersebut, penggugat dinyatakan mangkir oleh perusahaannya. Sehubungan dengan tindakan tersebut, tergugat melalui Kantor Cabang Pekanbaru, Riau telah memanggil sebanyak 2 kali dan di tolak oleh Penggugat.

Majelis hakim telah tepat menerapkan pertimbangan hukum dengan menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat. Pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan ketentuan berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Cipta Kerja, yang berbunyi “Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis”. Perbuatan pemohon kasasi yang tidak masuk kerja ke tempat kerja barunya, yakni di DC Pekanbaru sejak tanggal 1 Juli hingga 13 Juli 2021. Atas fakta hukum yang telah dijelaskan tersebut, bahwa pemohon kasasi telah melanggar pada ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Cipta Kerja tersebut.

Penggugat seharusnya masih bisa dipekerjakan kembali di tempat kerjanya yang lama, yakni di DC Klaten, Jawa Tengah. Alasan ini tentu yang paling utama karena, putusannya hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat tentu akan membuat penggugat kehilangan penghasilan yang biasa diterimanya setiap bulan. Di samping itu juga, dengan kembalinya bekerja penggugat ke tempat kerjanya semula, tentunya akan menimbulkan beberapa masalah yang mungkin terjadi. Disharmonisasi antara penggugat yakni sebagai pekerja dengan tergugat sebagai pemberi kerja tentunya yang paling mungkin terjadi.

Disharmonisasi ini merupakan ketidakcocokan antara pekerja dengan pengusaha yakni sebagai pemberi kerja. Konsekuensi bagi pekerja dalam perusahaan yakni sebagai berikut:

a) Komunikasi Terhambat

Dalam sebuah hubungan kerja tentunya ada komunikasi antara pekerja dengan pemberi kerja. Dengan adanya ketidakcocokan di antara keduanya, maka bisa dipastikan komunikasi pun menjadi terhambat. Yoga Wibowo nantinya akan mengalami kendala dalam komunikasi dengan perusahaan dikarenakan adanya disharmonisasi ini.

b) Produktivitas Menurun

Keberhasilan dalam sebuah perusahaan tentu harus diimbangi dengan komunikasi yang baik diantara para pihak, yakni pekerja dan pemberi kerja. Jika komunikasi saja tidak bisa berjalan dengan baik, maka produktivitas dalam perusahaan pun juga tidak akan maksimal. Dalam kasus ini jika

Yoga Wibowo tetap bekerja kembali, produktivitas kerjanya akan terganggu, dalam kata lain pekerjaan yang dilakukannya tentu akan menurun dari sebelumnya.

c) Karir Sulit Berkembang

Dengan produktivitas pekerja dalam perusahaan yang terganggu, maka karir pekerja tersebut sulit untuk berkembang yakni dalam hal ini naik ke jabatan yang lebih tinggi. Pekerja akan cenderung berhenti di posisi dan jabatan yang sama sepanjang masa kerjanya. Dalam kasus ini, Yoga Wibowo yang saat ini menjabat sebagai Issuing Coordinator akan sulit untuk naik pada jabatan di atasnya yakni Management Trainee dalam PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

d) Menimbulkan Ketidaknyamanan

Ketidakcocokan antara pekerja dengan pemberi kerja setelah melalui beberapa konflik disharmonisasi sebelumnya, tentu mengakibatkan kondisi yang tidak nyaman bagi pemberi kerja dan tentunya bagi pekerja itu sendiri. Para pihak yang sudah tidak merasa nyaman dalam satu lingkungan kerja ini akan berusaha untuk menjauhi satu dengan yang lain. Pada akhirnya mengurangi rasa etos kerja yang merugikan pekerja itu sendiri dan pemberi kerja.

4) Pertimbangan Hakim Terkait Uang Kompensasi PHK

Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, konflik diantara kedua belah pihak ini terjadi karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi dan lain sebagainya. Sebagaimana yang tercantum pada peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 14 tahun 2020 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah pasal 1 ayat (3) yang menyebutkan “gaji/upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan” dengan adanya peraturan perundang-undangan kehidupan ditata dan diatur keadilan

dan kepastian hukum didistribusikan,serta kejahatan dan pelanggaran ditindak .

Dengan putusnya hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat, maka penggugat berhak memperoleh uang kompensasi PHK. Menurut Suhartoyo, “Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain” (Suhartoyo 2019). Hak yang dimiliki oleh pekerja salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Ertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu sebagai berikut “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut pekerja berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3);
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)” dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

No.	Hak Penggugat	Total
1.	Uang Pesangon 0.5 x Rp4.600.000;	Rp20.700.000;
2.	Uang penghargaan masa kerja 6 x Rp4.600.000;	Rp27.600.000;
3.	Total	Rp48.300.000;

Hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat yang telah terputus sejak tanggal 1 Juli 2021, membuat gugatan penggugat yang meminta haknya yakni upah sejak bulan Juli 2021 hingga Desember 2022 tidak tepat. Tergugat hanya memiliki kewajiban membayarkan kepada penggugat uang kompensasi PHK berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang seluruhnya

sebesar Rp48.300.000,00 (empat puluh delapan juta tiga ratus ribu rupiah).

Mahkamah Agung telah tepat menerapkan hukum dengan mengabulkan permohonan kasasi Yoga Wibowo. Namun, seharusnya majelis hakim juga memperhatikan lebih dalam bagaimana akar pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi. Sebagaimana pula yang dijelaskan pada ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Seharusnya Yoga Wibowo berhak untuk dapat dipekerjakan kembali pada jabatan dan posisi semula, sebab mutasi yang dilakukan kepadanya dilaksanakan secara sepihak tidak secara adil. Yang tentu bertentangan dengan ketentuan pada Pasal 32 UU Ketenagakerjaan.

Akibat Hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023

Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur “bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah hukum acara perdata, kecuali beberapa hal yang diatur secara khusus dalam UU Nomor 2 Tahun 2004”.

Peristiwa hukum terjadi karena adanya perbuatan hukum yang dilakukan di dalamnya, nantinya akan menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum dimulai dengan adanya hubungan hukum, peristiwa hukum dan juga adanya objek hukum. Akibat hukum timbul karena adanya hubungan hukum yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban. Sathipto Rahardjo mengemukakan bahwa peristiwa hukum itu gunanya untuk menggerakkan hukum, hukum memberikan kualifikasi terhadap hubungan-hubungan tertentu maka disebut hubungan hukum. Peraturan hukum contohnya, karena ada peraturan hukum dan yang menggerakkannya disebut peristiwa hukum dan rumusan tingkah laku yang ada dalam peraturan hukum harus benar-benar terjadi sehingga menimbulkan akibat hukum (Raharjo 2008).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja merupakan langkah yang paling tepat menurut pertimbangan hakim untuk menyelesaikan permasalahan pada Putusan MA No. 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023. Namun, hakim pun kurang tepat dalam menerapkan pemutusan hubungan kerja sebagai penyelesaian perselisihan yang paling tepat dalam kasus ini. Sebab hakim mengabaikan fakta hukum, yakni akar dari timbulnya permasalahan ini adalah mutasi secara sepihak yang dilakukan perusahaan kepada Yoga Wibowo yang tentu bertentangan dengan ketentuan Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
2. Akibat hukum langsung yang timbul setelah terbitnya Putusan MA No. 1146K/Pdt.Sus-PHI/2023 bagi Yoga Wibowo selaku penggugat, yakni putusnya hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat yang membuat penggugat berhak menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp48.300.000,00. Kemudian Akibat hukum bagi perusahaan, yakni harus bertanggung jawab untuk membayarkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp48.300.000,00.
3. Majelis Hakim tidak tepat menerapkan hukum dalam perkara ini, seharusnya Yoga Wibowo tetap dipekerjakan kembali pada posisi dan jabatan di tempat kerja semula, yakni sebagai Issuing Coordinator di DC Klaten, Jawa Tengah dengan membatalkan Surat Keputusan Mutasi Nomor 128516/SDM-SATKTN/06-21 dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 162059/SDM-SATPKU-Ref/07-21. Penulis tidak setuju dengan dua putusan tersebut, baik pada putusan tingkat pertama di PHI maupun tingkat kasasi di MA. Sebab dalam tingkat pertama Majelis Hakim menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima karena terdapat kekaburan gugatan yang membuat gugatan tidak dapat diterima. Majelis Hakim MA mengabaikan fakta hukum berupa bagaimana mutasi terhadap pekerja dilakukan secara sepihak. Yang tentu tidak berdasar pada ketentuan Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara sebaiknya harus memperhatikan fakta di pengadilan yakni barang bukti serta keterangan dari saksi. Majelis hakim harusnya membedah lebih dalam lagi setiap pokok gugatan dari penggugat, bagaimana akar perselisihan itu dapat terjadi. Putusan tersebut harus rinci dan lengkap, sehingga jelas landasan hukumnya.
2. Bagi Perusahaan dalam menghadapi permasalahan serupa, yakni menyangkut posisi kerja pekerja dalam perusahaan sebaiknya dapat dibicarakan secara musyawarah dan mufakat dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan terkait terlebih dahulu. Jika tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha harus melaksanakan kewajibannya kepada pekerja.
3. Bagi pekerja yang menang dalam pengadilan supaya dapat mengetahui akibat hukum dari Putusan Mahkamah Agung yang mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial tentang pemutusan hubungan kerja karena pekerja menolak mutasi. Upaya hukum apa yang harus ditempuh dalam melaksanakan eksekusi Putusan Mahkamah Agung yang mengadili perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja menolak mutasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. 2015. *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Diantha, I. Made Paesek. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Finthariasari, M & Saputri, D. .. 2020. "Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)E-Issn 2723-424X ||Volume||1||Nomor||1||Juli ||2020|| Website: Wwww. Jurnal.Imsi.or.Id." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis* 1:128–36.
- Firman, Ahmad, Fitriani Latief, and Dirwan Dirwan. 2022. "Dampak Pelatihan Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 8(2):265. doi: 10.35906/jurman.v8i2.1232.
- Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mamudji, Sri. 2005. *Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum*. Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2010. *Penelitian Hukum Edisi Pertama, Cetakan Ke-6*. Jakarta: Kencana.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2016. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta Robbins.
- Mukti Fajar, N. D., and Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif & Empiris*. Pustaka Pelajar.
- Raharjo, Satjipto. 2008. *Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya*. Yogyakarta: Gentapress.
- Rahmadi, Takdir. 2010. *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosita, Rosita. 2017. "Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi)." *Al-Bayyinah* 1(2):99–113. doi: 10.35673/al-bayyinah.v1i2.20.
- Sastrohadiwiryono Bedjo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suhartoyo. 2019. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law and Governance*. doi: <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.
- Tambunan. 2002. *Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. 2021. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3(1):109–20. doi: 10.14710/jphi.v3i1.109-120.