

**AKIBAT HUKUM TERHADAP TINDAKAN MUTASI
SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA
(Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**TEUKU FILLY ANUGERAH RAMADHAN
NPM. 1606200432**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id,
fahum@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 10 November 2020, Jam 09.35 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : TEUKU FILLY ANUGERAH RAMADHAN
NPM : 1606200432
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDULSKRIPSI : AKIBAT HUKUM TERHADAP TINDAKAN MUTASI SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang
() Tidak Lulus


Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

PANITIA UJIAN

Ketua

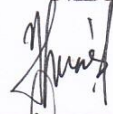
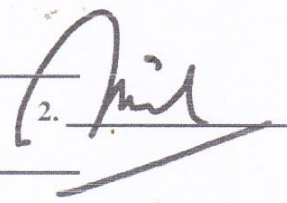

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIDN:0003036001


FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN:0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. Nurhilmiyah, S.H., M.H.
2. Mirsa Astuti, S.H., M.H.
3. Rachmad Abduh, S.H., M.H.

1. 
2. 
3. 



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id,
fahum@umsu.ac.id

Bilamenjawab surat ini, agar
disebutkan nomornya dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : TEUKU FILLY ANUGERAH RAMADHAN
NPM : 1606200432
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDULSKRIPSI : AKIBAT HUKUM TERHADAP TINDAKAN MUTASI SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

PENDAFTARAN : Tanggal, 10 NOVEMBER 2020

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKANFAKULTASHUKUM


Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIDN:0003036001

PEMBIMBING


NURHILMIYAH, S.H., M.H.
NIDN: 0014118104



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id,
fahum@umsu.ac.id

*Bilamenjawabsuratini, agar
disebutkannomordantanggalnya*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : TEUKU FILLY ANUGERAH RAMADHAN
NPM : 1606200432
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDULSKRIPSI : AKIBAT HUKUM TERHADAP TINDAKAN MUTASI SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 02 November 2020

DOSEN PEMBIMBING

NURHILMIYAH, S.H., M.H

NIDN: 0014118104

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Teuku Filly Anugerh Ramadhan
NPM : 1606200432
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Akibat Hukum Terhadap Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 21 Oktober 2020

Saya yang menyatakan,



Teuku Filly Anugerh Ramadhan

NPM : 1606200432



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id,
fahum@umsu.ac.id



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : TEUKU FILLY ANUGERAH RAMADHAN
NPM : 1606200432
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : AKIBAT HUKUM TERHADAP PERBUATAN MUTASI SEPIHAK
DALAM PERJANJIAN KERJA
(Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)
Pembimbing : NURHILMIYAH, SH., MH

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
19-08-2020	Pemyerahan skripsi (by email)	
24-08-2020	Revisi Tinjauan Pustaka	
31-08-2020	Tambah referensi	
7-09-2020	Perbaiki kutipan & catatan kaki	
14-09-2020	Revisi Bab III	
21-09-2020	Perhatikan tata tulis, sesuaikan dg panduan	
28-09-2020	Tambah analisis di bab III	
7-10-2020	Sinkronkan kesimpulan dg rumusan masalah	
14-10-2020	Perbaiki tipografi.	
20-10-2020	Bedah buku, ACC sidang skripsi	

Diketahui Dekan
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H)

DOSEN PEMBIMBING

(NURHILMIYAH, SH., MH)

ABSTRAK

AKIBAT HUKUM TERHADAP TINDAKAN MUTASI SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

TEUKU FILLY ANUGERAH RAMADHAN
NPM. 1606200432

Kasus yang menggambarkan keadaan mutasi sepihak ini dalam sebuah perjanjian kerja adalah pada kasus Sustrisni melawan Pimpinan Rumah Sakit Umum (RSU) Sari Mutiara, dimana dalam putusan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, sebagaimana hakim berpihak kepada pekerja atau buruh, di mana dalam kasus ini menurut Majelis Hakim mutasi yang dilakukan oleh pihak RSU Sari Mutiara tidak sah dan tidak berlandaskan hukum karena dilakukan secara sepihak. Penelitian ini untuk mengetahui ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, bagaimana perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, serta bagaimana akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan sifat yang digunakan adalah deskriptif, dengan menggunakan data kewahyuan dari al-quran/hadits dan data sekunder. Kemudian, data diolah dengan menggunakan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dalam hal ini diatur Pasal 31 dan 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn bahwa pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada RSU Sari Mutiara, haruslah mendapatkan haknya sebagai pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan mendapat haknya berupa uang pesangon yang tercantum dalam Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn adalah dengan dibayarkannya hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Akibat Hukum, Mutasi Sepihak, Perjanjian Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: “**AKIBAT HUKUM TERHADAP PERBUATAN MUTASI SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**”.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Drs. Agussani, M. AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Assoc. Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H., atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum., dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terimakasih yang tak terhingga juga disampaikan kepada Ibu Nurhilmiah, SH., MH, selaku Pembimbing yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai, dan

disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berkontribusi dalam memberikan pelayanan sehingga skripsi ini dapat dengan mudah diselesaikan.

Terima kasih juga yang secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Ayahanda Aliyas S.Pd., M.Pd dan Ibunda Datiah yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi ini dengan skripsi yang telah selesai ini.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada Adinda Cut Radhika Alda dan Teuku Mohammad Haiqal Ibra, selaku saudara Kandung serta keluarga penulis lainnya yang tidak dapat diutarakan satu persatu yang sedikit banyaknya telah berperan dalam mendukung penulis untuk terselesainya skripsi ini dalam lingkungan keluarga.

Tiada gedung yang paling indah, terkhusus diucapkan juga kepada teman teman dekat penulis yaitu Hikmah Fauziah, Teuku Rulianda, Ambar Ikhsan Andayani, Siti Yolanda, Miftah Hariz serta teman-teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas semua kebaikannya dan saya ucapkan terimakasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan semuanya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih

semua, tiada lain diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin.

Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat,

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, 11 November 2020
Penulis,

TEUKU FILLY ANUGERAH

DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian	
Berita Acara Ujian	
Persetujuan Pembimbing	
Pernyataan Keaslian	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Faedah Penelitian	6
B. Tujuan Penelitian	7
C. Definisi Operasioanal	8
D. Keaslian Penelitian	8
E. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	11
2. Sifat Penelitian	11
3. Sumber Data.....	11
4. Alat Pengumpul Data.....	12
5. Analisis Data	12

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Akibat Hukum	14
B. Pengertian Mutasi.....	15
C. Pengertian Perjanjian Kerja	17

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Tindakan Mutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	33
B. Perlindungan Hukum terhadap Pegawai yang Dimutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.....	43
C. Akibat Hukum terhadap Tindakan Mutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.....	65

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang dilakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.¹ Berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja.

Terlepas dari tujuan pengusaha untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi, juga tujuan pengusaha agar dapat menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya, perlindungan hukum terhadap pekerja juga harus tetap menjadi prioritas. Pentingnya perlindungan bagi pekerja biasanya berhadapan dengan kepentingan

¹ Asri Wijayanti. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 36.

pengusaha untuk tetap dapat bertahan dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja.

Mutasi merupakan hal yang tidak asing dalam dunia kerja, tidak adanya kejelasan mengenai peraturan tentang mutasi sering sekali dimanfaatkan oleh pengusaha atau perusahaan untuk menghilangkan kewajibannya terhadap hak-hak pekerja atau buruh, misalnya seorang pekerja atau buruh yang sudah puluhan tahun bekerja tiba-tiba dipindahkan ke tempat yang jauh. Hal ini akan menjadi dilematis bagi pekerja atau buruh tersebut, disisi lain dia harus ikut kebijakan pengusaha atau perusahaan, akan tetapi dia harus meninggalkan keluarganya. Hal ini akan menjadi dilematis bagi bekerja atau buruh tersebut sehingga mereka banyak yang menolak mutasi, sehingga dapat mengakibatkan pekerja atau buruh tersebut dapat dikatakan menolak perintah kerja atau dapat dikatakan mengundurkan diri dan tidak mendapatkan hak-haknya berupa pesangon.

Tindakan mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.² Mutasi ke tempat lain pada dasarnya harus memperhatikan berlakunya Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) 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.

² Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPPK Perwakilan Provinsi Aceh”. dalam Jurnal Magister Manajemen, Volume 1, No. 1, 2017, halaman 37.

- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Berdasarkan hal tersebut, jika merujuk pada Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas, penempatan tenaga kerja harus memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum pekerja atau buruh. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerja atau buruh yang akan dimutasi, termasuk kondisi keluarganya. Namun dalam praktik di lapangan ada beberapa perusahaan yang memutasikan pekerja atau buruh tidak merujuk pada Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga terjadilah perselisihan antara perusahaan dan pekerja atau buruh. Meskipun mutasi telah diatur oleh perjanjian kerja bersama oleh perusahaan dan serikat pekerja dalam perusahaan tersebut, apabila mutasi tersebut tidak memenuhi unsur sebagaimana dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka sudah seharusnya mutasi tersebut batal demi hukum.

Perusahaan tidak dapat melakukan mutasi karyawan secara sepihak. Hal ini juga mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan d, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja secara tertulis antara lain memuat jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan. Maka pihak perusahaan tidak dapat melakukan pemindahan penempatan kerja (mutasi karyawan) secara sepihak. Tanpa adanya persetujuan dari karyawan yang bersangkutan. Begitu juga, pihak perusahaan tidak dapat melakukan pemindahan jabatan, baik itu berupa peningkatan jabatan (promosi karyawan) maupun penurunan jabatan (demosi karyawan), tanpa adanya

persetujuan karyawan yang bersangkutan. Pengecualian terhadap hal tersebut, dapat dilakukan jika terdapat klausul khusus yang mengatur tentang mutasi kerja dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Pekerja atau buruh pada dasarnya ialah orang atau pihak yang bekerja pada majikan untuk mengejarkan atau melakukan suatu tugas tertentu dengan menerima imbalan tertentu pula sebagaimana yang telah diperjanjikan bersama majikan yang bersangkutan sejak awal hubungan kerja itu mereka adakan.³ Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Seperti perjanjian pada umumnya, dengan membuat perjanjian perburuhan, maka saat itu akan timbul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah dari hasil kerjanya, sedangkan perusahaan atau pemberi kerja berkewajiban membayar upah dalam bentuk lain.

Perjanjian merupakan undang-undang bagi mereka yang mengikatkan dirinya kepada perjanjian tersebut, sehingga perjanjian itu akan menjadi dasar bagi para pihak yang mengikatkan dirinya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, Pasal 1338 KUHPerdara mengatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sehingga perjanjian kerja merupakan undang-undang bagi pekerja atau buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja, dan setiap pihak wajib untuk melaksanakan isi dari

³ Sri Subiandini Gultom. 2008. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Jakarta: Inti Prima Promosindo, halaman 15.

perjanjian tersebut, di dalam perjanjian kerja juga dicantumkan hal seperti identitas, hak dan kewajiban termasuk mutasi.

Perjanjian kerja inilah nantinya akan menjadi kepastian hukum baik bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha untuk menjalankan hak dan kewajibannya. Meskipun undang-undang menjamin kebebasan berkontrak, tetapi setiap orang harus patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku. Sehingga setiap kontrak atau perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak atau lebih nantinya akan menjadi dasar atau undang-undang bagi mereka yang mengikatkan dirinya, serta akan menjadi asas kepastian hukum bagi mereka, namun bagaimanapun perlu diperhatikan isi atau bunyi dari Pasal 1320 KUHPerdara tentang suatu syarat sahnya perjanjian, diantaranya adalah suatu klausa yang halal, artinya bahwa perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perundang-undangan atau peraturan lain yang masih berlaku.

Contoh kasus yang menggambarkan keadaan mutasi sepihak ini dalam sebuah perjanjian kerja adalah pada kasus Sustrisni melawan Pimpinan Rumah Sakit Umum (RSU) Sari Mutiara, dimana dalam putusan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, sebagaimana hakim berpihak kepada pekerja atau buruh, di mana dalam kasus ini menurut Majelis Hakim mutasi yang dilakukan oleh pihak RSU Sari Mutiara tidak sah dan tidak berlandaskan hukum karena dilakukan secara sepihak, akan tetapi karena tidak memungkinkan lagi untuk bekerja kembali, maka hakim menghukum RSU Sari Mutiara untuk

membayar 2 kali uang pesangon kepada pekerja dan memutuskan hubungan kerja antara pekerja dengan pihak RSUD Sari Mutiara. Sehingga atas hal tersebut dapat dikatakan bahwa tindakan mutasi sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak dapat dibenarkan dan akan menimbulkan akibat hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Akibat Hukum Terhadap Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi adalah:

- a. Bagaimana ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja?
- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn?
- c. Bagaimana akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn?

2. Faedah Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan harus memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari segi teoritisnya adalah manfaat sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum pada

khususnya. Dari segi praktisnya penelitian tersebut berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan pembangunan. Adapun faedah penelitiannya:

a. Secara Teoritis

Penelitian hukum ini, diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja, serta diharapkan akan menambah literatur ilmiah, khususnya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan ataupun informasi kepada hakim, pengacara serta praktisi-praktisi lainnya mengenai akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hal tersebut, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.
3. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul peneliti ini mengenai akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja, sehingga secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

1. Akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum ataupun akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu yang oleh hukum yang bersangkutan sendiri telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.
2. Tindakan adalah sesuatu perbuatan untuk melakukan sesuatu.
3. Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja.
4. Sepihak adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh hanya satu pihak (satu sisi) atau sebelah pihak.
5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan cara yang terdapat dalam penelitian ini. Penulisan ini merupakan hasil karya asli penulis dan bukan merupakan bahan duplikasi ataupun plagiat dari hasil karya penulis lain. Walaupun ada beberapa penelitian lain yang hampir sejenis dengan penelitian yang peneliti lakukan, akan

tetapi ini terbukti bukan merupakan duplikasi ataupun plagiat dari hasil karya penulis lain. Adapun penelitian penulis lain, diantaranya:

1. Penelitian hukum oleh Monica, Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara pada tahun 2018 dengan judul penelitian: “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Demosi Pada Pekerja PT Johnson Home Hygiene Products (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 566 K/PDT.SUS-PHI/2014)”. Penelitian menggunakan Sampel pada kasus pemutusan hubungan kerja dalam satu putusan, dimana data dianalisis secara kualitatif. Adapun permasalahannya terkait:
 - a. Bagaimana keabsahan demosi yang terjadi pada pekerja atau buruh di PT Johnson Home Hygiene Products?
 - b. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh yang mengalami PHK karena menolak demosi di PT Johnson Home Hygiene Products?
2. Penelitian hukum oleh Hanif Assabib Rosyid, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan judul penelitian: “Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di PT. Makmur Sejahtera Wisesa)”. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif analitik, yang termasuk jenis penelitian doktrinal yang bersifat yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan analitis (*analitich approach*).

Penelitian ini bertujuan:

- a. Mendeskripsikan norma Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang digunakan dalam perlindungan hukum terhadap Hubungan Kerja pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa;
- b. Mendeskripsikan norma Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang digunakan dalam perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa;
- c. Mendiskripsikan dan memperoleh gambaran konsep ideal tentang perlindungan hukum terhadap Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam topik kajian yang penulis angkat kedalam bentuk penelitian ini mengarah kepada akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja.

E. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisis dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah. Penelitian sebagai upaya untuk memperoleh kebenaran, harus didasari oleh proses berpikir ilmiah yang dituangkan dalam metode ilmiah. Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan karena dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder saja.⁴ Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, adapun yang dimaksud dengan pendekatan perundang-undangan adalah menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diketengahkan. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dalam rangka penelitian hukum untuk kepentingan praktis maupun penelitian hukum untuk kepentingan akademis.⁵

2. Sifat Penelitian

Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah, sifat penelitian dan alat pengumpul data yang digunakan termasuk dalam kategori deskriptif analisis yang menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, melalui penelitian deskriptif peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

3. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam materi penelitian terdiri atas:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam; yaitu Al-Qur'an serta Hadist (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan.

⁴ Dyah Ochtorina Susanti Dan A'an Efendi. 2014. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 19.

⁵ *Ibid.*, halaman 110.

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang terdiri atas:

- 1) Bahan Hukum Primer yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruhm serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial.
- 2) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya ilmiah, buku, serta yang berhubungan dengan permasalahan ini.
- 3) Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk seperti kamus hukum, internet, dan sebagainya.⁶

4. Alat Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang disebut dengan data sekunder. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain berasal dari buku-buku baik koleksi pribadi maupun dari perpustakaan serta jurnal-jurnal hukum.

5. Analisis Data

Metode penulisan data yang sesuai dengan penelitian hukum dengan cara deskriptif adalah menggunakan pendekatan kualitatif, merupakan suatu analisis data yang mengungkapkan dan mengambil kebenaran dari kepustakaan, yaitu

⁶ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 21.

dengan menggabungkan antara informasi dengan yang ada di dapat dari perundang-undangan, Peraturan-peraturan dan serta tulisan ilmiah yang ada kaitannya dengan judul ini. Untuk di analisis secara kualitatif sehingga mendapat kesimpulan untuk dipahami dengan baik

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Akibat Hukum

Akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum. Akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum.⁷ Akibat yang dimaksud adalah akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan tindakan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku.

Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh peristiwa hukum.⁸ Karena suatu peristiwa hukum disebabkan oleh perbuatan hukum, sedangkan suatu perbuatan hukum juga dapat melahirkan suatu hubungan hukum, maka akibat hukum juga dapat dimaknai sebagai suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu perbuatan hukum dan/atau hubungan hukum. Akibat hukum dapat dikatakan sebagai segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah dianggap sebagai akibat hukum.

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat mengetahui telah muncul atau tidaknya suatu akibat hukum, maka yang perlu diperhatikan adalah:

⁷ Anonim, "Arti Perbuatan Hukum, Bukan Perbuatan Hukum dan Akibat Hukum", melalui <https://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2020, Pukul 10.10 Wib.

⁸ Ishaq. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 86.

1. Adanya perbuatan yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau terdapat akibat tertentu dari suatu perbuatan, yang mana akibat itu telah diatur oleh hukum;
2. Adanya perbuatan yang seketika dilakukan bersinggungan dengan pengembangan hak dan kewajiban yang telah diatur dalam hukum.

Contoh :

1. Timbulnya hak dan kewajiban si pembeli dan si penjual tanah merupakan akibat dari perbuatan hukum jual beli tanah antara pemilik tanah dengan pembeli.
2. Dihukumnya seorang pembunuh adalah akibat hukum dari perbuatan pembunuhan tersebut, yakni menghilangkan jiwa orang lain.⁹

B. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Sastrohadiwiryono memberikan pendapat bahwa mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh mutasi yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

⁹ Anonim, "Akibat Hukum", melalui <https://e-kampus hukum.blogspot.com>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2020, Pukul 10.10 Wib

Mutasi atau transfer adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan.

Berdasarkan hal tersebut, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan mutasi adalah: “Pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain.”¹⁰ Dari penjelasan tersebut maka didapat kesimpulan bahwa mutasi adalah pemindahan pegawai/pekerja dari satu daerah ke daerah yang lain atau penempatan tenaga kerja di suatu daerah tertentu. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada dasarnya diatur secara umum mengenai penempatan tenaga kerja. Pengaturan ini dapat dilihat dalam Pasal 32 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

¹⁰ Wahyu Untara. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indonesia Tera, halaman 342.

- (2) 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.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Berdasarkan dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan pada dasarnya penempatan tenaga kerja dari satu daerah ke daerah tertentu harus memperhatikan ketentuan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan. Kemudian terkait dengan hak-hak yang dapat diterima apabila ditempatkan di daerah lain, pertamanya yang perlu diperhatikan adalah gaji yang diterima tidak boleh di bawah besaran upah minimum di wilayah tempat yang akan ditempatkan. Hal ini diatur secara tegas di dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

C. Pengertian Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian berasal dari bahasa belanda *overeenkomst* dan *verbinten*.¹¹ Perjanjian merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan-perikatan yang berasal dari perjanjian yang dikehendaki oleh dua orang atau dua pihak yang membuat perjanjian, sedangkan perikatan yang lahir dari

¹¹ R. Soeroso. 2018. *Perjanjian di Bawah Tangan; Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 3.

undang-undang dibuat atas dasar kehendak yang berhubungan dengan perbuatan manusia yang terdiri dari dua pihak.

Perjanjian pada dasarnya merupakan hubungan hukum antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan. Perlu diketahui bahwa subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.¹²

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara adalah: “Suatu perbuatan dengan mana suatu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹³ Seperti menurut van Apeldoorn menyebutkan perjanjian disebut faktor yang membantu pembentukan hukum, sedangkan Lemaire menyebutkan perjanjian adalah determinan hukum.¹⁴

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara adalah: “Suatu perbuatan dengan mana suatu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara dua pihak yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan-kesanggupan yang diucapkan atau ditulis”.¹⁵

¹² Salim HS. 2014. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 17.

¹³ Debiana Dewi Sudradjat, dkk. 2019. *Bunga Rampai Hukum Keperdataan*. Bandung: Nuansa Aulia, halaman 143.

¹⁴ Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, halaman 153.

¹⁵ Frans Satriyo Wicaksono. 2009. *Panduan Lengkap; Membuat Surat-Surat Kontrak*. Jakarta: Visimedia, halaman 2.

Secara umum diketahui bahwa perjanjian merupakan kata yang berasal dari kata dasar “janji” yaitu suatu persetujuan atau kesepakatan dari pernyataan kehendak antara kedua belah pihak, kehendak atau putusan dari kedua belah pihak. Perjanjian merupakan suatu peristiwa yang dimana seorang pihak pertama mengungkapkan kepada pihak lain atau yang dimana kedua pihak itu saling mengungkapkan atau menyesuaikan suatu persetujuan atau kesepakatan bersama. Dari suatu kesepakatan ini dapat menimbulkan suatu hal yang dapat mengikat antara kedua belah pihak tersebut.

Salim HS berpendapat mengenai perjanjian, yang dijelaskan bahwa perjanjian adalah hubungan hukum antara subjek yang satu dengan subjek yang lain dalam bidang harta kekayaan, dimana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.¹⁶ Pengetian tersebut dapat dijabarkan lebih lanjut, bahwa orang terikat kepada orang lain karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan hukum, baik itu berdasarkan perjanjian maupun karena undang-undang.¹⁷

Berdasarkan dari semua definisi perjanjian yang diterangkan tersebut, terlihat bahwa suatu perjanjian merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan, baik secara lisan maupun secara tertulis. Dari hubungan ini timbul suatu perikatan (pengertian abstrak) antara dua pihak yang membuatnya, dengan demikian hubungan antara perikatan dengan perjanjian

¹⁶ Salim HS. 2011. *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 27.

¹⁷ V. Harlen Sinaga. 2015. *Hukum Acara Perdata; dengan Pemahaman Hukum Matreuil*. Jakarta: Penerbit Erlangga, halaman 19.

bahwa perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan, di samping sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga dinamakan dengan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan dua kata tadi adalah sama yaitu perjanjian dan persetujuan.

Kesepakatan dan kecakapan merupakan syarat subjektif yang apabila salah satunya tidak terpenuhi dalam suatu perjanjian, maka perjanjian “dapat dibatalkan”. Selain itu, adanya hal tertentu atau sebab yang halal, sebagai syarat objektif, apabila tidak ada dalam suatu perjanjian, maka perjanjian “batal demi hukum”. Artinya dianggap tidak pernah ada suatu perjanjian.

Menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian yang dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak, oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diberikan berbagai asas umum, yang merupakan pedoman atau patokan, serta menjadi batas atau rambu dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat hingga pada akhirnya menjadi perikatan yang berlaku bagi para pihak, yang dapat dipaksakan pelaksanaan atau pemenuhannya.¹⁸

Hukum perjanjian ada beberapa asas, namun secara umum asas perjanjian ada 5, yaitu:

1. Asas kebebasan berkontrak
2. Asas Konsensualisme
3. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)
4. Asas iktikad baik (*good faith*)

¹⁸ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja. 2014. *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, halaman 14.

5. Asas kepribadian (*personality*).¹⁹

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian tertulis adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang dimana isinya dituangkan dalam bentuk tulisan. Sedangkan perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).²⁰

Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih untuk mencapai kata sepakat.²¹ Perjanjian melahirkan perikatan, yang menciptakan kewajiban pada salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian. Kewajiban yang dibebankan pada debitor dalam perjanjian, memberikan hak pada pihak kreditor dalam perjanjian untuk menuntut pelaksanaan prestasi dalam perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut.

Pelaksanaan prestasi dalam perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak dalam perjanjian adalah pelaksanaan dari perikatan yang terbit dari perjanjian tersebut. Dalam hal debitor tidak melaksanakan perjanjian yang telah disepakati tersebut, maka kreditor berhak untuk memnuntut pelaksanaan kembali perjanjian yang belum, tidak sepenuhnya atau tidak sama sekali dilaksanakan atau telah dilaksanakan secara bertentangan atau tidak sesuai dengan yang

¹⁹ Ahmad Fanani. 2010. *Panduan Menulis Surat Kontrak*. Yogyakarta: A-Plus Book, halaman 17-19.

²⁰ Handri Raharjo. 2002. *Hukum Perjanjian di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Yustisia, halaman 59.

²¹ Eli Wuria Dewi. 2015. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, halaman 33.

diperjanjikan, dengan atau tidak disertai dengan penggantian berupa bunga, kerugian dan biaya yang telah dikeluarkan oleh kreditor.²²

Perjanjian merupakan suatu kesepakatan dimana seseorang berjanji kepada pihak lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Suatu perjanjian dapat juga dikatakan sebagai perikatan, yaitu suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara 2 (dua) orang atau lebih, yang menimbulkan yang lain berhak atas penunaian/prestasi dan orang lain berkewajiban untuk atas penunaian prestasi itu. Intinya, perjanjian itu menerbitkan atau menimbulkan perikatan untuk melakukan prestasi. Bila prestasi tersebut tidak dilaksanakan, maka pihak yang tidak melakukan tersebut dikatakan ingkar janji/wanprestasi.²³

Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara menyebutkan bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat-syarat sahnya perjanjian. Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, perjanjian adalah sah apabila memenuhi persyaratan:

1. Kesepakatan

Kesepakatan ialah sepakatnya para pihak yang mengikatkan diri, artinya kedua belah pihak dalam suatu perjanjian harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri, dan kemauan itu harus dinyatakan dengan tegas atau secara diam. Dengan demikian, suatu perjanjian itu tidak sah apabila dibuat atau didasarkan kepada paksaan, penipuan atau kekhilafan.

²² Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja. *Op. Cit.*, halaman 91.

²³ V. Harlen Sinaga. *Op. Cit.*, halaman 33.

2. Kecakapan

Kecakapan adalah adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Menurut hukum, kecakapan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang-orang yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap. Adapun orang-orang yang tidak cakap membuat perjanjian adalah orang-orang yang belum dewasa, orang yang dibawah pengampuan dan perempuan yang telah kawin. Ketentuan KUHPerdara mengenai tidak cakupnya perempuan yang telah kawin melakukan suatu perjanjian kini telah dihapuskan, karena menyalahi hak asasi manusia.

3. Suatu Hal Tertentu

Suatu hal tertentu menurut KUHPerdara adalah :

- a. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian adalah harus suatu hal atau barang yang cukup jelas atau tertentu yakni paling sedikit ditentukan jenisnya (Pasal 1333 KUH Perdata);
- b. Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian (Pasal 1332 KUH Perdata);

Contohnya seorang pedagang telur, pedagang ayam ternak harus jelas barang tersebut ada di dalam gudang, jual beli tanah harus jelas ukuran luas tanah dan letak dimana tempatnya.

4. Suatu Sebab yang Halal

Meskipun siapa saja dapat membuat perjanjian apa saja, tetapi ada pengecualiannya yaitu sebuah perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan

undang-undang, ketentuan umum, moral dan kesusilaan (Pasal 1335 KUHPerdara).

Syarat pertama dan kedua terkait dengan subjek atau para pihak dalam perjanjian, sehingga disebut dengan syarat subjektif. Sementara itu, syarat yang ketiga dari keempat disebut dengan syarat objektif, karena terkait dengan objek perjanjiannya. Jika syarat kesatu dan atau syarat kedua tidak terpenuhi. Perjanjian dapat dibatalkan atau dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak yang memberikan kesepakatannya secara tidak bebas. Namun, perjanjian yang telah dibuat tetap mengikat selama tidak dibatalkan oleh hakim. Sementara itu jika syarat ketiga dan atau keempat tidak dapat dipenuhi, perjanjian yang dibuat oleh Para Pihak batal demi hukum. Ini berarti bahwa dari awal tidak pernah ada perjanjian dan tidak pernah ada perikatan. Dengan demikian, tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal, sehingga tidak ada dasar untuk saling menuntut di pengadilan.²⁴

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya kepada orang lain. Ini berarti dari suatu perjanjian lahirlah kewajiban atau prestasi dari satu atau lebih orang (pihak) kepada satu atau lebih orang (pihak) lainnya, yang berhak atas prestasi tersebut.²⁵

Berdasarkan hal tersebut, selain keempat syarat di atas, maka suatu perjanjian harus juga memenuhi beberapa unsur yang terkandung di dalamnya, diantaranya:

²⁴ Frans Satriyo Wicaksono. *Op. Cit.*, halaman 7.

²⁵ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja. *Op. Cit.*, halaman 92.

1. *Essentialia*, ialah unsur yang mutlak harus ada bagi terjadinya perjanjian. Unsur ini mutlak harus ada agar perjanjian itu sah, merupakan syarat sahnya perjanjian. Unsur *essentialia* dalam perjanjian mewakili ketentuan-ketentuan berupa prestasi-prestasi yang wajib dilakukan oleh salah satu atau lebih pihak, yang mencerminkan sifat dari perjanjian tersebut, yang membedakannya secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya. Unsur *essentialia* ini pada umumnya dipergunakan dalam memberikan rumusan, definisi, atau pengertian dari suatu perjanjian.
2. *Naturalia*, yaitu unsur yang lazimnya melekat pada perjanjian, yaitu unsur yang tanpa diperjanjikan secara khusus dalam perjanjian secara diam-diam dengan sendirinya dianggap ada dalam perjanjian karena sudah merupakan pembawaan atau melekat pada perjanjian. Unsur *naturalia* pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur *essentialia* diketahui secara pasti. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur *essentialia* jual-beli, pasti akan terdapat unsur *naturalia* berupa kewajiban dari penjual untuk menanggung kebendaan yang dijual dari cacat-cacat tersembunyi. Sehubungan dengan hal itu, maka berlakulah ketentuan Pasal 1339 KUHPerdara yang menyatakan bahwa: “Perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, melainkan juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.”
3. *Accidentalialia*, yaitu unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak

sesuai dengan kehendak para pihak merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Dengan demikian, maka unsur ini pada hakekatnya bukan merupakan suatu bentuk prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi oleh para pihak.²⁶

Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dari Pasal ini dapat disimpulkan adanya asas kebebasan berkontrak, akan tetapi kebebasan ini dibatasi oleh hukum yang sifatnya memaksa, sehingga para pihak yang membuat perjanjian harus menaati hukum yang sifatnya memaksa. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang. Suatu perjanjian tidak diperbolehkan membawa kerugian kepada pihak ketiga.

Pasal di atas menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Ini berarti bahwa setiap perjanjian, hanya membawa akibat berlakunya ketentuan Pasal 1131 KUHPerdata bagi para pihak yang terlibat atau yang membuat perjanjian tersebut.²⁷

²⁶ *Ibid.*, halaman 85-90.

²⁷ *Ibid.*, halaman 165.

Pasal di atas menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Ini berarti bahwa setiap perjanjian, hanya membawa akibat berlakunya ketentuan Pasal 1131 KUHPerdara bagi para pihak yang terlibat atau yang membuat perjanjian tersebut. Hukum kontrak merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang, seiring dengan pertumbuhan masyarakat. Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena pesatnya transaksi yang dilakukan dalam masyarakat modern.²⁸

Perjanjian sendiri memiliki beberapa jenis perjanjian, yaitu :

1. Perjanjian Timbal Balik, dimana perjanjian ini menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak.
2. Perjanjian Cuma–Cuma, dimana menurut ketentuan Pasal 1314 KUHPerdara, suatu persetujuan yang dibuat dengan cuma-cuma adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada, pihak yang lain, tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri.
3. Perjanjian Atas Beban, yaitu perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lain, dan antara kedua prestasi itu ada hubungannya menurut hukum.
4. Perjanjian Bernama (*Benoemd*), yaitu perjanjian yang sudah mempunyai nama sendiri, maksudnya adalah bahwa perjanjian-perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang-undang, berdasarkan tipe yang paling

²⁸ Salim HS. 2015. *Hukum Kontrak (Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah)*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 1.

banyak terjadi sehari-hari. Perjanjian ini khususnya terdapat dalam Bab V sampai dengan Bab XVIII KUHPerdara.

5. Perjanjian Tidak Bernama (*Onbenoemde Overeenkomst*), yaitu perjanjian-perjanjian yang tidak diatur di dalam KUHPerdara, tetapi terdapat di dalam masyarakat. Jumlah perjanjian ini tidak terbatas dengan nama yang disesuaikan dengan kebutuhan pihak-pihak yang mengadakannya.
6. Perjanjian Obligatoir, yaitu perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihak.
7. Perjanjian Kebendaan (*Zakelijk*), yaitu perjanjian dengan mana seorang menyerahkan haknya atas sesuatu benda kepada pihak lain, yang membebaskan kewajiban (*oblilige*) pihak itu untuk menyerahkan benda tersebut kepada pihak lain (*levering, transfer*).
8. Perjanjian Konsensual, yaitu perjanjian dimana antara kedua belah pihak telah tercapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perjanjian. Berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdara, perjanjian ini sudah mempunyai kekuatan mengikat
9. Perjanjian Real, yaitu suatu perjanjian yang terjadinya itu sekaligus dengan realisasi tujuan perjanjian, yaitu pemindahan hak.
10. Perjanjian Liberatoir, yaitu perjanjian dimana para pihak membebaskan diri dari kewajiban yang ada, dalam hal ini diatur dalam Pasal 1438 KUHPerdara.
11. Perjanjian Pembuktian (*Bewijsovereenkomts*), yaitu suatu perjanjian dimana para pihak menentukan pembuktian apakah yang berlaku di antara mereka.
12. Perjanjian Untung-untungan, dimana menurut Pasal 1774 KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian untung-untungan adalah suatu perbuatan yang

hasilnya, mengenai untung ruginya, baik bagi semua pihak, maupun bagi sementara pihak, bergantung pada suatu kejadian yang belum tentu.

13. Perjanjian Publik, yaitu suatu perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik, karena salah satu pihak yang bertindak adalah pemerintah, dan pihak lainnya swasta. Di antara keduanya terdapat hubungan atasan dengan bawahan (*subordinated*), jadi tidak dalam kedudukan yang sama (*coordinated*).
14. Perjanjian Campuran, yaitu suatu perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian di dalamnya.

Adanya perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, yang merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, hal ini disebabkan jika di dalam suatu perjanjian pada umumnya antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang, namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang Perjanjian Kerja, karena antara para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi disebabkan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja tersebut menjadi tidak seimbang.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian.²⁹ Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh)

²⁹ Lalu Husni. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, halaman 54.

mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah. Berdasarkan Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Lebih lanjut perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.³⁰

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang bersifat konsensual, artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat antara pekerja dan pengusaha mengenai pekerjaan dan upah.³¹ Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.³²

Berdasarkan hal tersebut, dalam hal ini dapat juga di terangkan bahwa unsur-unsur dari perjanjian kerja, yakni sebagai berikut:

1. Adanya unsur pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 yang berbunyi: “buruh wajib melakukan sendiri

³⁰ Danang Suyonto. 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Jakarta: Pustaka Yustisia, halaman 94.

³¹ Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, halaman 60.

³² F.X. Djumialdji. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 7.

pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2. Adanya unsur perintah

Kedudukan pengusaha/majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kewajiban pekerja/ buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3. Adanya upah

Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menyebutkan 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 dibayarkan 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.

Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada upah, maka suatu hubungan bukan merupakan hubungan kerja.³³

Perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum. Dikatakan demikian lebih umum karena menunjuk pada hubungan

³³ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 55-56.

kerja pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Tindakan Mutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh yang menolak mutasi sampai saat ini masih banyak terjadi, yang perlu dipahami adalah mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh yang menolak mutasi tidak boleh bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan. Pekerja atau buruh yang mendapat pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi pengusaha atau perusahaan di dalam praktik dilapangan diselesaikan di lembaga perselisihan hubungan industrial yaitu pada Pengadilan Hubungan Industrial apabila dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan.³⁴

Pekerja atau buruh dapat menggunakan Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila dimutasi oleh pengusaha atau pemberi kerja apakah mutasi tersebut bertentangan atau tidak. 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”.

³⁴ Deden Muhamad Surya, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”, dalam Jurnal Wawasan Yuridika Vol. 2, No. 2, September 2018, halaman 175.

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵

Berdasarkan hal tersebut, salah satu faktor adanya pemutusan hubungan kerja yakni karena adanya mutasi pekerja pada pekerjaan lain. Sebagaimana 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 31 dan 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai dasar untuk menentukan sah atau tidaknya mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kerja kepada pekerja atau buruh. Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa ada diskriminasi;

³⁵ Asri Wijayanti. *Op. Cit.*, halaman 158.

(2) 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.

Berdasarkan hal tersebut, namun di dalam Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ternyata tidak memuat ketentuan yang secara langsung membahas Mutasi. Pasal 1 Butir 12 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan juga tidak menyebutkan pengertian mutasi secara langsung: “Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya”.

Pelayanan penempatan tenaga kerja disebutkan kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Selanjutnya Pasal 35 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga tidak menyebutkan mengenai pengertian mutasi hanya tentang pelaksanaan penempatan tenaga kerja, menyatakan: “Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja “. ³⁶

³⁶ Sahala Aritonang. 2020. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. Bekasi: Permata Aksara, halaman 75.

Berdasarkan hal tersebut, jika dicermati lebih lanjut apa yang tercantum 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 Undang-Undang 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.

Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan sering sekali dijadikan pasal yang berhubungan dengan mutasi. hal ini dapat dilihat dari beberapa putusan pengadilan hubungan industrial maupun Putusan Mahkamah Agung. Namun harus diketahui, ketika seorang pekerja atau buruh dimutasi berdasarkan Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, artinya pekerja atau buruh yang hendak dimutasi tersebut memiliki kemampuan di bidang 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. Sebaliknya akan sangat tidak masuk akal jika pekerja atau buruh yang dimutasi tidak mendapatkan fasilitas dari perusahaan atau bahkan hak-hak sebelumnya menjadi berkurang.

Mutasi merupakan hak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan perjanjian kerja karena hampir semua perjanjian tersebut memuat mutasi sebagai bagian dari perjanjian tersebut. Berbicara mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi yang dapat dikualifikasi mengundurkan diri tentu tidak sah, karena dalam prosedurnya pun sudah salah dan tidak adanya suatu keadilan terhadap pekerja atau buruh, di mana di dalam undang-undang ketenagakerjaan dalam kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi lebih berpihak kepada Pengusaha atau perusahaan dengan aturan mutasi dikembalikan ke Peraturan Perusahaan dan Perjanjian kerja bersama.

Di dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan tentu harus berdasarkan undang-undang yang berlaku, Undang-undang ketenagakerjaan sendiri telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, maka dengan tidak jelasnya peraturan mengenai mutasi, hal ini jelas akan mempengaruhi kepastian hukum baik bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha atau perusahaan yang berakibat kepada tidak jelasnya nasib pekerja atau buruh. Dalam praktiknya hakim pada pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kesamaan dalam memutus perkara mutasi. Hal ini juga semakin memperkeruh aturan mutasi karena tidak ada yuresprudensi yang dapat dijadikan acuan hukum dalam mengatur mutasi.³⁷

Pendapat mengenai kepastian hukum terdapat lima syarat yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah tersedia aturan-aturan hukum yang jelas atau

³⁷ Deden Muhamad Surya. *Op. Cit.*, halaman 177.

jernih, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*) untuk mencapai kepastian hukum yang diinginkan maka harus ada aturan yang jelas dan atau jernih. Akan tetapi faktanya undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur mutasi secara jelas, yang artinya mutasi pekerja atau buruh dalam undang-undang ketenagakerjaan menurut teori kepastian hukum belum memenuhi syarat adanya kepastian hukum.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja atau buruh maupun pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dapat mengajukan penyelesaian pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna menyelesaikan permasalahannya, hal ini juga telah dijelaskan dalam Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang disadari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.³⁸

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur secara khusus mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*. Selanjutnya dalam hal masih berjalannya proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja sebelum adanya putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap baik pengusaha maupun pekerja harus melaksanakan kewajibannya masing-masing, di dalam praktik dilapangan seringkali permasalahan pemutusan hubungan kerja yang sedang diselesaikan di lembaga perselisihan hubungan industrial pekerja atau buruh sudah tidak boleh lagi bekerja pada perusahaan di tempat dia bekerja dan tidak lagi mendapatkan upah setiap bulannya.

³⁸ Asri Wijayanti. *Op. Cit.*, halaman 178.

Berhubungan dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang dikualifikasi mengundurkan diri dengan alasan menolak mutasi yang sedang berlangsung di pengadilan di mana pekerja atau buruh sudah tidak boleh bekerja di perusahaan di mana tempat dia bekerja, hal ini tentu bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan yang menyebutkan: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Selanjutnya dalam hal pengusaha atau perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan masa kerjanya, hal ini sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang ketenagakerjaan. Di dalam undang-undang ketenagakerjaan masalah pemutusan hubungan kerja terdapat beberapa jenis-jenis pemutusan hubungan kerja diantaranya adalah:

1. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja atau buruh meninggal dunia, terdapat pada Pasal 61 Ayat (1) huruf a undang-undang ketenagakerjaan;
2. Pemutusan Hubungan kerja atas kemauan Pekerja atau buruh, hal ini berdasarkan Pasal 169 Ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan;
3. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha atau perusahaan dengan berbagai alasan diantaranya adalah:
 - a. Pekerja atau buruh sedang menjalani proses pidana, hal ini berdasarkan Pasal 160 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan;

- b. Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Pasal 161 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan;
 - c. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, Pasal 163 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan;
 - d. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup, Pasal 164 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan;
 - e. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, Pasal 165 undang-undang ketenagakerjaan;
 - f. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena memasuki usia pensiun, Pasal 167 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan.
4. Pemutusan hubungan karena Putusan Pengadilan, Pasal 56 huruf c undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian di atas tentang jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, jika dihubungkan dengan kasus mutasi, maka termasuk jenis pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebab dalam kasus pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi perusahaanlah yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh diberikan surat pemutusan hubungan

kerja dengan dikualifikasi mengundurkan diri. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi yang sering terjadi pekerja atau buruh mendapat pemutusan hubungan kerja dengan tidak berdasarkan asas keadilan dengan tidak mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon karena dianggap telah mengundurkan diri. Untuk itu mutasi seringkali dijadikan senjata oleh perusahaan untuk menghindari kewajibannya memberikan pesangon, jika pekerja atau buruh bekerja sudah lebih dari 10 tahun dan dimutasikan ke tempat yang sangat jauh dari keluarganya harus mendapat pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi dan tidak mendapatkan pesangon, dan hal ini justru sangat berpengaruh dengan kondisi keluarganya.

Berdasarkan Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan 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, berarti jika dalam undang-undang disebutkan minat maka pekerja atau buruh tentu tidak akan menolak karena jika sudah minat tentu pekerja atau buruh telah bersedia dimutasikan dan sudah punya persiapan dalam bakat dan minatnya, akan tetapi karena aturan masalah mutasi dikembalikan lagi ke peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka yang terjadi adalah menolak mutasi dianggap menolak perintah perusahaan.

Praktik di lapangan pekerja atau buruh seringkali di mutasi tidak berdasarkan Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, akan tetapi pekerja atau buruh dimutasikan ke tempat atau ke bagian yang bukan keahliannya atau ke

tempat yang jauh dari keluarganya yang pada akhirnya pekerja atau buruh menolak untuk dimutasi dan akibat hukumnya pekerja atau buruh mendapat surat panggilan 2 kali secara berturut-turut dari pengusaha atau perusahaan dari tempat baru di mana pekerja atau buruh di mutasi, apabila pekerja atau buruh tersebut tidak hadir selama dua kali berturut-turut maka pekerja atau buruh tersebut dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, sehingga pekerja atau buruh tidak mendapat haknya berupa uang pesangon. Hal ini tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh yang sudah bekerja cukup lama, tentu sangat merugikan bagi pekerja jika apabila tidak mendapatkan uang pesangon dan tentu hal ini sangat tidak adil.

Berdasarkan uraian di atas mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan yang tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana dalam Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, sudah dapat dipastikan telah bertentangan dengan peraturan sebagai suatu kepastian hukum dan tidak adanya kepastian hukum. Sehingga mutasi tersebut dapat dikatakan batal demi hukum atau tidak sah. Namun untuk kepastian hukum baik pekerja atau buruh ataupun pengusaha atau perusahaan dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan kepastian hukum mengenai sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh tersebut.

B. Perlindungan Hukum terhadap Pegawai yang Dimutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk

mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut. Sedangkan perlindungan adalah hal atau perbuatan melindungi. Jadi perlindungan hukum adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.

Hubungan hukum diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Berdasarkan hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum, menurut Van Apeldorn "Peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak". Berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:

1. Hubungan hukum yang bersegi satu, dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu, sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.
2. Hubungan hukum bersegi dua, yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

3. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik, maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum. Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat. Hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari. Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, maka diperlukannya suatu lembaga hukum. Suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga-warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan daripada aturan-aturan yang terhimpun di dalam

pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya”.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja dan pengusaha, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan”.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUDNRI 1945) kedudukan pekerja sama dengan pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas, sehingga menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan

pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori ada asas hukum yang mengatakan bahwa, pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.

Kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pengusaha inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan Hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No.

272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, maka terlebih dahulu diuraikan mengenai kedudukan para pihak dalam perkara yang diteliti, yakni sebagai berikut:

1. Identitas Para Pihak

- a. Sutrisni, Amk, umur 42 Tahun, agama Islam, pekerjaan Karyawan Swasta, alamat Jalan Binjai Km 11 Gg Adil No 48, Desa Mulio Rejo, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deliserdang 20351 dalam hal ini diwakili oleh Rudiansyah Dharmawan, S.H, Tommy Bellyn Wiryadi, S.H, Eddy Suhairy, S.H, Yudi Frianto, S.H, try kora brolin sitepu, s.h, t. Reza harmiansyah, S.H. Para Advokat dari “Kantor Hukum Nusantara” beralamat di Jalan Jamin Ginting No. 32-B Medan berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 05 November 2018 selanjutnya disebut sebagai Penggugat.
- b. Pimpinan Rsu Sari Mutiara, Berkedudukan di Jalan Kapten Muslim No. 79 Medan 20123, yang selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

2. Duduk Perkara

Penggugat adalah karyawan RSU Sari Mutiara, Berkedudukan Jalan Kapten Muslim No. 79 Medan 20123 sejak Tgl 02 Agustus 1999 sampai saat ini dengan jabatannya sebagai Perawat Instalasi Rawat Jalan. Penggugat telah bekerja dengan baik dan tidak pernah menimbulkan kerugian pada Tergugat melainkan kinerja Penggugat sangat menguntungkan bagi Perusahaan milik Tergugat. Tanpa ada alasan yang jelas dari Tergugat pada tanggal 14 Juni 2018 Penggugat dimutasikan dari jabatan sebelumnya Perawat Instalasi Rawat Jalan ke bagian Perawat Pelaksana IBS (Instalasi Bedah Sentral) sesuai Surat

Mutasi Nomor: 837/I.2/RSU-SM/VI/2018 tanggal 14 Juni 2018. Sesuai keahlian dari Penggugat adalah pada bagian Perawat Instalasi Rawat Jalan, bukan pada bagian Perawat Pelaksana IBS (Instalasi Bedah Sentral). Penggugat menolak untuk dimutasi kebagian Perawat Pelaksana IBS (Instalasi Bedah Sentral), karena Penggugat merasa tidak ada melakukan kesalahan dan telah bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

Tindakan Tergugat melakukan mutasi tersebut tidak memiliki dasar hukum yang jelas karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 32 ayat (1) dan (2) UU No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Pada tanggal 10 Juli 2018 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya mengajukan keberatan terhadap Surat Mutasi Tergugat pada tanggal 14 Juni 2018 No. 837/I.2/RSU-SM/VI/2018 tentang Mutasi Penggugat ke bagian Perawat Pelaksana IBS (Instalasi Bedah Sentral). Maksud dan tujuan Penggugat mengajukan surat keberatan mutasi kepada Tergugat adalah untuk meminta kepada Tergugat agar memanggil pihak Penggugat melalui Kuasa Hukumnya untuk di bicarakan secara musyawarah (bipartit) akan tetapi Tergugat sama sekali tidak merespon surat keberatan mutasi yang dilayangkan Penggugat melalui Kuasa Hukumnya.

Tanggal 18 Agustus 2018 Tergugat kembali menerbitkan Surat Mutasi untuk Penggugat dengan No.1696/II.4/RSU-SM/VIII/2018 Tentang Mutasi Tenaga Perawat ke RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam terhitung mulai tanggal 20 Agustus 2018 sampai dengan waktu yang tidak ditentukan. Tindakan yang

dilakukan oleh Tergugat sama sekali tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan bertentangan dengan Pasal 32 Ayat (1) dan (2) UU 13 tahun 2003, dan bertentangan dengan Pasal 3 ayat (3), Pasal 5 Ayat (1) Huruf (e), Pasal 7 PERMENKES RI No. 17 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.02/MENKES/148/I/2010 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat sangat jelas bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat agar membuat Penggugat tidak betah lagi bekerja dan akhirnya mengundurkan diri.

Tanggal 31 Agustus 2018 Pengugat melalui Kuasa Hukumnya membuat Pengaduan atas Perbuatan serta tindakan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pada tanggal 6 September 2018 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya menerbitkan surat tentang penjelasan hukum kepada Pihak RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam serta secara tegas Penggugat tetap menolak Mutasi ke RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam. Pada tanggal 7 September 2018 RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam menerbitkan surat dengan No.410/II.15/RSUSM/IX/2018 perihal tanggapan Penjelasan Hukum Tentang Pemutasian dan undangan Musyawarah Bipartit, hal ini menurut Penggugat keliru dan unsur yang dipaksakan karena sangat jelas penggugat melalui kuasa hukumnya telah mengajukan keberatan kepada Tergugat dengan maksud agar dilakukan perundingan bipartit dan Tergugat tidak merespon, dan tiba-tiba RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam mengundang untuk musyawarah bipartit ini merupakan hal yang keliru dan ada unsur yang dipaksakan.

Tanggal 14 September 2018 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya melayangkan surat penolakan terhadap undangan musyawarah bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 26 September 2018 di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, mengingat bahwa Penggugat bukan merupakan karyawan di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam, yang seharusnya perundingan bipartit dilakukan di tempat Tergugat.

Penyelesaian secara mediasi yang dilakukan oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak ada tercapainya kesepakatan perdamaian antara Penggugat dan Tergugat. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Surat Anjuran No.567/1596/DKKM/2018 tanpa diberikan tanggal bulan Oktober 2018 yang menyatakan, agar Tergugat memberikan uang pisah kepada Tergugat sebagaimana yang diatur dalam perusahaan dan Penggugat agar menerima uang pisah yang diberikan oleh Tergugat sebesar sebagaimana yang diatur dalam peraturan perusahaan. Surat Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sama sekali tidak mencerminkan rasa keadilan dan kepastian hukum terhadap Penggugat, serta penggugat menilai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berat sebelah serta lebih memihak kepada Tergugat dalam pertimbangan hukumnya dalam mengeluarkan Surat Anjuran tersebut tanpa mempertimbangkan aspek-aspek yang lain dan sangat wajar menurut hukum Penggugat menolak untuk seluruhnya isi dari surat anjuran tersebut.

Fakta yang terungkap di dalam mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bahwa Penggugat mengatakan selalu menerima gaji tidak tepat waktu

(terlambat) hal ini tidak sesuai dengan yang diperjanjikan pada saat awal Penggugat diterima sebagai perawat di RSUD Tergugat; 19. Bahwa tanpa ada alasan yang jelas serta tidak memiliki dasar hukum, gaji Penggugat juga dipotong dan sampai dengan saat ini Penggugat tidak menerima gaji, akibat Penggugat menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat sehingga sangat wajar menurut hukum Penggugat menyatakan perbuatan Tergugat adalah Perbuatan Melawan Hukum. Perbuatan Tergugat melakukan pemutasian terhadap Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas serta bertentangan dengan Pasal 32 Ayat (1) dan (2) UU No 13 Tahun 2003 maka sangat wajar menurut hukum Tergugat dapat dikatakan Telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum.

3. Tuntutan Penggugat

Adapun tuntutan penggugat dalam perkara yang diteliti yakni sebagai berikut :

- a. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- b. Menyatakan secara hukum perbuatan Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c. Menghukum Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sesuai ketentuan Pasal 169 ayat 1 huruf (c), (d), dan (e);
- d. Menghukum Tergugat untuk membayar hak pesangon dan hak-hak Normatif lainnya kepada Penggugat berdasarkan Pasal 169 ayat (2) yaitu :

“Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) pekerja berhak mendapatkan uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan 1 kali ketentuan pasal 156 Ayat (3) dan (4) UU No.13 Tahun 2003 sebagai akibat pemutusan hubungan kerja dengan perincian sebagai berikut :

- | | |
|---|--------------------|
| 1) Pesangon (2 x 9 bulan x Rp.2.688.815,-) | = Rp. 48.398.670,- |
| 2) Penghargaan masa kerja (7 x Rp. 2.688.815,-) | = Rp. 17.821.705,- |
| | Rp. 66.220.375,- |
| 3) Penggantian hak (15% x Rp.66.220.375,-) | = Rp.9.933.056,- |
| 4) Gaji bulan Agustus, september, Oktober dan November 2018 | |
| 4 Bulan x 2.688.815 | Rp. 10.755.260,- |
| 5) Biaya upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhitung mulai bulan November 2018 sebesar | |
| Rp. 2.688.815 x 8 | =Rp 21.688.815,- |
| Total sebesar | Rp. 108.597.506,- |
| 6) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini. | |

e. Menyatakan keputusan ini dapat terlebih dahulu serta merta meskipun ada upaya *verzet* maupun kasasi (*Vit voerbaar bij vooraad*);

4. Pertimbangan Hakim

Hakim merupakan suatu pekerjaan yang sangat memiliki tanggungjawab besar terhadap pelaksanaan hukum di suatu Negara. Dalam artian, hakim merupakan benteng terakhir dari penegakan hukum di suatu

Negara. Oleh karena itu, apabila hakim di suatu Negara memiliki moral yang sangat rapuh, maka wibawa hukum di Negara tersebut akan lemah atau terperosok.³⁹

Hakim yang merupakan personifikasi atas hukum harus menjamin rasa keadilan bagi setiap orang yang mencari keadilan melalui proses hukum legal, dan untuk menjamin rasa keadilan itu seorang hakim dibatasi oleh rambu-rambu seperti akuntabilitas, integritas moral dan etika, transparansi dan pengawasan.⁴⁰ Syarat integrasi adalah gagasan bahwa hakim seharusnya memutuskan kasus-kasus dalam suatu cara yang membuat hukum menjadi lebih koheren, lebih mengutamakan interpretasi yang membuat hukum lebih menyerupai suatu visi moral yang tunggal.⁴¹

a. Pertimbangan tentang Mutasi Peggugat.

Berdasarkan bukti-bukti yang terungkap di persidangan sesungguhnya permasalahan ini bermula dari tindakan Tergugat yang melakukan mutasi terhadap Peggugat dari tempat pekerjaan semula sebagai Perawat Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Sari Mutiara Medan ke bagian Instalasi Bedah Sentral di Rumah Sakit Sari Mutiara yang berkedudukan di Lubuk Pakam Deli Serdang terhitung sejak tanggal 14 Juni 2018.

Peggugat menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan bahwa keahlian dari Peggugat adalah bagian Instalasi Rawat Jalan,

³⁹ Supriadi. 2018. *Etika dan Tanggungjawab Profesi Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 114.

⁴⁰ Ahmad Kamil. 2017. *Filsafat Kebebasan Hakim*. Jakarta: Kencana, halaman 167.

⁴¹ Diah Imaningrum Susanti, 2019. *Penafsiran Hukum; Teori & Metode*. Jakarta; Sinar Grafika, halaman 44.

bukan pada bagian perawat pelaksana Instalasi Bedah Sentral (IBS) dan Penggugat juga tidak pernah melakukan kesalahan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan, sehingga mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tidak memiliki dasar hukum dan bertentangan dengan ketentuan pasal 32 ayat (1), (2) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tergugat mengajukan bantahan dalam jawabannya pada pokoknya bahwa mutasi yang dilakukan kepada Penggugat pada tanggal 14 Juni 2018, dimana bahwa tugas Pokok Perawat pada Instalasi Bedah Sentral (IBS) dan Perawat pada Instalasi Rawat Jalan (IRJ) adalah sama yaitu melakukan asuhan keperawatan dan Penugasan dilakukan karena kebutuhan RSU Sari Mutiara Medan dan Penugasan tersebut dilakukan sesuai dengan Kecakapan Pengalaman dan kemampuan Penggugat yang merupakan tamatan dari Akademi Keperawatan. Oleh karena persoalan *aquo* adalah menyangkut mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada penggugat, maka Majelis hakim terlebih dahulu akan memeriksa bukti bukti yang diajukan baik oleh pihak Penggugat maupun Tergugat perihal ketentuan mengenai peraturan mutasi yang berlaku ditempat Tergugat.

Pada dasarnya kebijakan penempatan Pekerja telah dilakukan oleh Tergugat sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya terkait dengan penempatan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 3 ayat (1) Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan, pada pokoknya mengatur bahwa Semua pekerja akan ditempatkan/ditugaskan

oleh Perusahaan sesuai dengan kecakapan pengalaman, kemampuan kerja dan kebutuhan Perusahaan. Oleh karena faktanya Penggugat adalah sebagai seorang Perawat yang berlatar belakang pendidikan Akademi Keperawatan dan selama ini bertugas dibagian Instalasi Rawat Jalan kemudian ditugaskan menjadi petugas dibagian di Instalasi Bedah Sentral, dengan demikian Majelis hakim berpendapat kebijakan Tergugat tidak bertentangan dengan prinsip penempatan seorang pekerja dalam profesi yang dimilikinya.

Apabila diperhatikan bukti Tergugat dalam Kompensi / Penggugat dalam Rekonpensi T-1, bahwa ternyata tidak terdapat alasan dan dasar yang jelas yang dilakukan oleh Tergugat untuk melakukan mutasi kepada Penggugat yang dilaksanakan sejak tanggal 20 Agustus 2018 dari Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan ditugaskan / dimutasikan ke Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Lubuk Pakam. Selain itu ternyata surat mutasi yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak dilakukan dengan prosedur yang benar atau lazim berlaku terutama dari proses waktu bagi Penggugat untuk persiapan melakukan tugas ditempat baru, dimana surat mutasi diterbitkan Tergugat pada tanggal 18 Agustus 2018, Penggugat diperintahkan sudah harus berugas sejak tanggal 20 Agustus 2018.

Sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, tindakan Tergugat dalam penempatan Penggugat dari bagian Instalasi Rawat Jalan menjadi petugas dibagian di Instalasi Bedah Sentral, tidak bertentangan dengan prinsip penempatan seorang pekerja sesuai dengan profesinya, namun

kebijakan Tergugat yang bertentangan adalah terbukti melakukan Mutasi kepada Penggugat tanpa didahului pemberitahuan serta waktu yang cukup bagi Penggugat untuk mempersiapkan diri bertugas ditempat yang baru, dimana Tergugat langsung menerbitkan surat mutasi. Oleh karena itu Majelis hakim berpendapat kebijakan Tergugat tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip mutasi yang baik dan benar sebagaimana pula bahwa pertimbangan Mutasi kepada pekerja harus berpedoman pada Ketentuan Pasal 4 ayat (1) dari Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara yang mengharuskan Tergugat melakukan pemenuhan atas hak hak Penggugat antara lain fasilitas dan biaya biaya lainnya; Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (4) Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara, pada pokoknya telah diatur bahwa Pekerja yang menolak mutasi tersebut dianggap melanggar disiplin kerja yang dapat dikenakan surat peringatan dan Apabila setelah mendapat surat peringatan pekerja tidak juga mematuhi akan dikenakan tindakan yang lebih tegas yakni berhenti, dengan demikian berpedoman kepada ketentuan tersebut untuk penegakan disiplin seharusnya Tergugat memberikan surat peringatan kepada Penggugat. Sebagaimana juga telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara, dimana ternyata pihak Tergugat tidak melakukan hal tersebut dan tidak diperoleh bukti surat peringatan dalam persidangan perkara *aquo*.

Alasan Tergugat, yang menyatakan kepada Penggugat telah memberikannya surat Panggilan supaya masuk kerja sebanyak 2 (dua) kali

sesuai dengan bukti T-2 dan T-3, namun Penggugat tidak hadir sehingga dianggap telah mengundurkan diri, Majelis hakim berpendapat tidak berdasar menurut hukum oleh karena telah terbantahkan dengan ketentuan dalam Pasal 27 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara, dimana semestinya kepada Penggugat diberikan surat peringatan karena menolak mutasi dan dianggap melanggar disiplin kerja; Menimbang, bahwa selain itu tindakan Tergugat yang melakukan mutasi kepada Penggugat ternyata belum dibicarakan atau setidaknya tidaknya memanggil penggugat sekaligus memberikan penjelasan tentang rencana pelaksanaan mutasi kerja ke Lubuk Pakam, alasan ini diperlukan untuk memberi kesempatan berpikir dan mempersiapkan segala sesuatu tentang mutasi kerja, apalagi Penggugat adalah pekerja wanita, memiliki anak dan keluarga yang seharusnya perlu menjadi pertimbangan Tergugat, sehingga dengan adanya mutasi tidak menjadi beban baru bagi Penggugat.

Berdasarkan dengan alasan dan pertimbangan tersebut di atas, Majelis hakim berpendapat bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan prinsip prinsip dalam penempatan Tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 31, Pasal 32 ayat (1), (2), (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga mutasi tersebut haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Selain itu dalil Penggugat yang menyatakan pihak Tergugat sering melakukan keterlambatan pembayaran upah bagi Penggugat dan pembayaran upah dirapel ternyata bersesuaian dengan keterangan saksi di

muka persidangan dan juga tidak dibantah oleh Tergugat, dengan demikian Majelis hakim berpendapat cukup alasan dan dasar bahwa Tergugat telah terbukti melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan pasal 95 Ayat (2) dan (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, karena Majelis hakim mempertimbangkan bahwa Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah batal demi hukum, maka hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan tidak pernah terputus.

b. Pertimbangan Tentang Permohonan PHK Penggugat.

Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan Petitum Penggugat pada point 2, yang memohon supaya menyatakan secara hukum perbuatan Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karena Tuntutan yang demikian adalah merupakan kompetensi absolut dari peradilan Umum, sehingga tuntutan ini dinyatakan ditolak. Dalam gugatannya Penggugat memohon agar hubungan kerja dengan Tergugat, tidak dilanjutkan lagi dengan alasan bahwa Tergugat telah melakukan mutasi yang bertentangan dengan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dilakukan secara sepihak dan selain itu Tergugat selalu terlambat membayarkan upah Penggugat.

Dalam Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait dengan permohonan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja secara eksplisit telah diatur sebagai berikut :

Ayat (1): Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja / buruh;
- 2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja / buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja / buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja / buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, dan kesusilaan pekerja / buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, serta memperhatikan pada keterangan saksi dan fakta-fakta hukum yang ditemukan dalam persidangan ini, Majelis hakim berpendapat bahwa cukup alasan dan bukti bahwa Tergugat Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih serta terbukti melakukan mutasi tanpa prosedural dan dasar yang jelas serta tidak memperhatikan objektivitas dan memenuhi rasa keadilan. Oleh karena terbukti tindakan Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih serta terbukti melakukan mutasi tanpa prosedural dan dasar yang jelas serta

tidak memperhatikan objektivitas dan memenuhi rasa keadilan, dengan demikian cukup alasan bagi Majelis hakim untuk menerima dalil Penggugat menjadikan peristiwa hukum ini sebagai perselisihan hubungan industrial dengan berpedoman kepada ketentuan Pasal 169 ayat 1 (c), (d) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara nyata Tergugat telah melakukan kelalaian Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut dan juga memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan mutasi yang tidak prosedural sehingga Penggugat mengajukan gugatan kepada Tergugat dan memohon dalam Petitumnya point 3 supaya Pengadilan Hubungan Industrial Menghukum Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sesuai ketentuan pasal 169 ayat 1 (c), (d) berdasar untuk dikabulkan.

c. Pertimbangan Tentang Hak-Hak Penggugat

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, pada dasarnya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat tidak pernah terputus, namun memperhatikan gugatan para Penggugat yang menghendaki Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena hubungan sudah tidak harmonis, sehingga tidak mungkin hubungan kerja dapat berlangsung dengan baik, maka Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena diputuskan oleh Pengadilan sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat 1 (c), (d) dan ayat 2 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Oleh karena petitum pengugat pada point 3 berdasar untuk dikabulkan, maka Majelis hakim mempertimbangkan menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Uang Pesangon 2 x 9 bulan x Rp.2.688.815, = Rp. 48.398.670,-
- 2) Uang Penghargaan masa kerja 7 x Rp. 2.688.815, = Rp. 17.821.705,-
- Jumlah = Rp. 66.220.375,-
- 3) Uang Penggantian hak perumahan & perobatan
 $15\% \times \text{Rp. } 66.220.375, = \text{Rp. } 9.933.056,- + \text{Jumlah keseluruhan}$
 $= \text{Rp. } 76.000.000,-$

Berdasarkan hal tersebut, dengan demikian petitum Penggugat pada point 4 berdasar dikabulkan sepanjang hal tersebut di atas. Sebagaimana dalil Penggugat yang memohon supaya Tergugat membayar upah selama Penggugat tidak dipekerjakan atau selama dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, Majelis hakim mempertimbangkan ketentuan Pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang pada pokoknya mengatur bahwa apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya maka upah tidak dibayar, dengan demikian maka tuntutan tersebut tidak berdasar menurut hukum, sehingga haruslah ditolak.

5. Amar Putusan

- a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- b. Menyatakan surat mutasi kerja tanggal 14 Juni 2018 Nomor : 837/1.2/RSU-SM/VI/2018 tidak sah dan bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Menyatakan surat Panggilan Kerja I No : 386/I.3/RSUSM/VIII/2018 tanggal 27 Agustus 2018 dan Surat Panggilan Kerja II (kedua) No : 398/I.3/RSUSM/VIII/2018 tanggal 4 September 2018 tidak sah dan bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat putus karena diputuskan oleh Pengadilan sejak tanggal putusan ini diucapkan;
- e. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut;
 - 1) Uang Pesangon 2 x 9 bulan x Rp.2.688.815, = Rp. 48.398.670,-
 - 2) Uang Penghargaan masa kerja 7 x Rp. 2.688.815, = Rp. 17.821.705,-
 - Jumlah = Rp. 66.220.375,
 - 3) Uang Penggantian hak perumahan & perobatan
 $15\% \times \text{Rp. } 66.220.37, = \text{Rp. } 9.933.056, + \text{Jumlah keseluruhan}$
 $= \text{Rp. } 76.000.000,-$
- f. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Berdasarkan hal tersebut, dikaitkan dengan bentuk perlindungan hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No.

272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn. Apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktik maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain :

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Di mana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu :

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum yang diterima terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, bahwa pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada RSU Sari Mutiara, haruslah mendapatkan haknya sebagai pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan mendapat haknya berupa uang pesangon yang tercantum dalam pasal 155 dan 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Akibat Hukum terhadap Tindakan Mutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

Putusan hakim merupakan akhir dari rangkaian proses pemeriksaan suatu perkara. Sebelum menjatuhkan putusan, mejelis hakim akan bermusyawarah untuk menetapkan hubungan hukum yang sebenarnya serta putusan seperti apa yang akan dijatuhkan.⁴²

⁴² M. Natsir Asnawi. 2014. *Hermeneutika Putusan Hakim (Pendekatan Multidisipliner dalam Memahami Putusan Pengadilan Perdata)*. Yogyakarta: UII-Press, halaman 13.

Pembuktian merupakan suatu proses agar tuntutan dapat dikabulkan oleh pengadilan, maka pihak penggugat harus membuktikan peristiwa-peristiwa yang dikemukakan dalam gugatan kecuali pihak lawannya terus terang mengakui kebenaran peristiwa-peristiwa tersebut. Apabila semua bukti-bukti sudah diajukan dan menurut pertimbangan hakim dalil-dalil yang dikemukakan ternyata berhasil dibuktikan, gugatan akan dikabulkan. Sebaliknya apabila menurut pertimbangan hakim tidak berhasil dibuktikan dalil-dalilnya, maka gugatan penggugat akan ditolak.⁴³

Berdasarkan hal tersebut, terkait dengan akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, maka akan menimbulkan akibat secara hukum untuk pihak pengusaha memberikan pesangon terhadap pekerja. Pengaturan tentang uang pesangon diatur dalam Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 Ayat (4).

Besaran pesangon yang diterima oleh pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sudah diatur secara normatif pada Pasal 163 sampai dengan Pasal

⁴³ Gatot Supramono. 2017. *Bagaimana Mendampingi Seseorang Di Pengadilan (Dalam Perkara Pidana dan Perkara Perdata)*. Jakarta: Djambatan, halaman 145.

172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya mutasi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua yakni mutasi yang dilakukan dengan alasan yang objektif dan mutasi yang dilakukan dengan alasan subjektif. Mutasi dikatakan objektif adalah ketika mutasi tersebut dilakukan berdasarkan undang-undang, Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku. Mutasi objektif adalah mutasi yang dilakukan murni untuk kepentingan perusahaan. Mutasi subjektif dilakukan dengan alasan karena adanya sebuah sentiment serta faktor-faktor lainnya. Pada umumnya mutasi ini dilakukan karena alasan pribadi serta tidak berdasarkan undang-undang, PP, Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku.

Berdasarkan pada perkara dalam Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, mutasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat dikatakan sebagai mutasi yang bersifat subjektif. Pertama, perusahaan melakukan mutasi terhadap pekerja tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Perjanjian Kerja Bersama yang sudah disepakati bersama dimana pekerja dimutasi ke bidang yang tidak sesuai dengan keterampilan yang ia miliki. Kedua, perusahaan melakukan mutasi kemudian pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja.

Mutasi subjektif tidak didasarkan pada undang-undang, Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama serta bertentangan dengan undang-undang maka pekerja berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon karena alasan pemutusan hubungan kerja bukan merupakan kesalahan pekerja. Sebaliknya bila pekerja menolak mutasi yang didasarkan alasan yang objektif maka hanya mendapat 1

(satu) kali uang pesangon. Sehingga tidak dapat digeneralisasi hak seorang pekerja ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja. Karena variabel pesangonnya berbeda, bergantung dari alasan mutasi.⁴⁴

Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja bergantung pada hal yang melatarbelakangi pemutusan hubungan kerja itu sendiri, dalam hal ini adalah mutasi. Mutasi subjektif dan objektif memiliki akibat hukum yang berbeda. Sehingga akibat hukum yang timbul dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan RSUD Sari Mutiara seharusnya adalah dengan dibayarkannya uang pesangon pekerja sebesar 1 (satu) kali upah sesuai dengan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁴ Sella Haryanto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada Pt Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/PDT.SUS-PHI/2016/PN.JKT.PST)", dalam Jurnal Hukum Adigama, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Tahun 2018, halaman 20.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dalam hal ini diatur Pasal 31 dan 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kerja kepada pekerja atau buruh. Sebagaimana dasar tersebut mengamanatkan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa ada diskriminasi, sehingga jika menyimpang dari asas tersebut, maka mutasi yang dilakukan dapat menjadi alasan pemutusan hubungan kerja.
2. Perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn bahwa pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada RSUD Sari Mutiara, haruslah mendapatkan haknya sebagai pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan mendapat haknya berupa uang pesangon yang tercantum dalam Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn adalah dengan dibayarkannya hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal

156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut;

Uang Pesangon 2 x 9 bulan x Rp.2.688.815, = Rp. 48.398.670,-

Uang Penghargaan masa kerja 7 x Rp. 2.688.815, = Rp. 17.821.705,-

Jumlah = Rp. 66.220.375,

Uang Penggantian hak perumahan & perobatan

15% x Rp. 66.220.37, = Rp. 9.933.056, + Jumlah keseluruhan

= Rp. 76.000.000,-

B. Saran

1. Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar di dalam peraturan perundang-undangan lebih rinci lagi dengan mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, sehingga memperkecil terjadinya perselisihan hubungan industrial. Selain itu, instansi yang terkait di bidang ketenagakerjaan juga lebih memperdalam fungsi pengawasannya.
2. Apabila terjadi perselisihan, penyelesaian sengketa secara musyawarah seharusnya lebih diutamakan, serta kedua belah pihak harus saling menghargai satu sama lain terkait penyelesaian sengketa diluar pengadilan sekalipun.
3. Hakim bertindak sebagai pemberi keputusan akhir harus berlaku adil bagi masyarakat yakni tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis, tetapi juga melihat pertimbangan secara sosiologisnya yang mengarah kepada latar belakang terjadinya perselisihan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmad Fanani. 2010. *Panduan Menulis Surat Kontrak*. Yogyakarta: A-Plus Book.
- Ahmad Kamil. 2017. *Filsafat Kebebasan Hakim*. Jakarta: Kencana.
- Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Asri Wijayanti. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Danang Suyonto. 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Debiana Dewi Sudradjat, dkk. 2019. *Bunga Rampai Hukum Keperdataan*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Diah Imaningrum Susanti, 2019. *Penafsiran Hukum; Teori & Metode*. Jakarta; Sinar Grafika.
- Dyah Ochtorina Susanti Dan A'an Efendi. 2014. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Eli Wuria Dewi. 2015. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- F.X. Djumialdji. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Frans Satriyo Wicaksono. 2009. *Panduan Lengkap; Membuat Surat-Surat Kontrak*. Jakarta: Visimedia.
- Gatot Supramono. 2017. *Bagaimana Mendampingi Seseorang Di Pengadilan (Dalam Perkara Pidana dan Perkara Perdata)*. Jakarta: Djambatan.
- Handri Raharjo. 2002. *Hukum Perjanjian di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ishaq. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja. 2014. *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Lalu Husni. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- M. Natsir Asnawi. 2014. *Hermeneutika Putusan Hakim (Pendekatan Multidisipliner dalam Memahami Putusan Pengadilan Perdata)*. Yogyakarta: UII-Press.
- R. Soeroso. 2018. *Perjanjian di Bawah Tangan; Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sahala Aritonang. 2020. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. Bekasi: Permata Aksara.
- Salim HS. 2011. *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- , 2014. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- , 2015. *Hukum Kontrak (Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sri Subiandini Gultom. 2008. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Jakarta: Inti Prima Promosindo.
- Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Supriadi. 2018. *Etika dan Tanggungjawab Profesi Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- V. Harlen Sinaga. 2015. *Hukum Acara Perdata; dengan Pemahaman Hukum Matreuil*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wahyu Utara. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indonesia Tera.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Jurnal

Deden Muhamad Surya, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”, dalam *Jurnal Wawasan Yuridika* Vol. 2, No. 2, September 2018.

Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. “*Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*”. dalam *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 1, No. 1, 2017.

Sella Haryanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada Pt Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/PDT.SUS-PHI/2016/PN.JKT.PST)”, dalam *Jurnal Hukum Adigama*, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Tahun 2018.

D. Internet

Anonim, “Akibat Hukum”, melalui <https://e-kampushukum.blogspot.com>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2020, Pukul 10.10 Wib

Anonim, “Arti Perbuatan Hukum, Bukan Perbuatan Hukum dan Akibat Hukum”, melalui <https://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2020, Pukul 10.10 Wib.