

ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN PENOLAKAN MUTASI

(Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 155/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST)

Angling Dandy Wicaksana¹ Siti Hajati Hoesin²

Fakultas Hukum, Universitas Indonesia

Article Info

Article history:

Received 15 Juli 2022

Publish 6 November 2022

Keywords:

Mutasi,

Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK)

Abstract

Mutasi diberberapa kasus sering disalahgunakan oleh Pengusaha untuk menghindari kewajibannya membayarkan pesangon, biasanya pekerja dimutasi ke tempat yang jauh atau ke jabatan yang lebih rendah supaya pekerja mengundurkan diri. Penelitian ini mengangkat masalah: Bagaimanakah pengaturan mutasi dalam undang-undang yang berlaku? Bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang di PHK karena menolak mutasi? Metode penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pertama, apakah mutasi yang dilakukan oleh pengusaha sudah sesuai dengan pengaturan yang ada. Kedua, sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja akibat penolakan mutasi yang dilakukan oleh perkerja serta bertentangan atau tidak dengan Undang-undang.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Angling Dandy Wicaksana

Fakultas Hukum, Universitas Indonesia

Email. Angling.wicaksana@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu pekerjaan di suatu perusahaan dikenalnya mutasi pekerja, yaitu perpindahan jabatan pekerja dari jabatan satu ke jabatan yang lainnya. Bagi Pengusaha, Mutasi dilakukan untuk menguntungkan pengusaha dengan mengefisienkan dan memperkecil biaya yang harus dikeluarkan oleh pengusaha. Sedangkan bagi pekerja mutasi sering kali dilakukan secara sepihak yang menyebabkan dirugikannya hak-hak pekerja yang dimutasi.

Manusia memerlukan berbagai kebutuhan untuk memenuhi kebutuhannya dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Maka dari itu, manusia dituntut untuk bekerja dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Pentingnya bekerja juga telah diatur secara tegas di dalam Undang-Undang dasa Negara Indonesia Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ada dua jenis pekerjaan yaitu bekerja dengan usaha sendiri dan bekerja yang membutuhkan modal san memiliki tanggung jawab sendiri dalam usaha itu. Sedangkan bekerja dengan orag lain yaitu patuh dan tunduk atas perintah dan menerima upah dari orang tersebut dan mengikatkan diri antar sesama dalam hubungan kerja.

Pekerja/buruh adalah sebagai pihak yang melakukan pekerjaan atas perintah pengusaha dengan menerima upah, sedangkan pengusaha adalah sebagai pihak yang memberikan instruksi untuk melakukan pekerjaan kepada pekerja/buruh, dimana setelah pekerjaan tersebut dilakukan, maka pengusaha harus memberikan upah sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja.

Perselisihan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dari berbagai perkara terkait PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, perkara PHK terhadap karyawan/pekerja yang menolak mutasi adalah perkara yang paling menarik perhatian penulis. Hal ini disebabkan dalam BAB XII Undang – Undang Ketenagakerjaan yang mengatur

tentang Pemutusan Hubungan Kerja, yakni pasal 150 sampai dengan pasal 172, sama sekali tidak ada yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/karyawan yang menolak mutasi. Bahkan, mutasi itu sendiri pun tidak diatur di dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan maupun di dalam peraturan perundang-undangan lainnya di bidang Ketenagakerjaan. Sehingga, tidak dapat diketahui, pelaksanaan mutasi yang bagaimana yang sepatutnya dilakukan.

Mutasi menurut Gouzali Saydam, dapat mencakup dua pengertian, yaitu :

“Kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru yang sering disebut dengan “alih tempat” (*tour of area*) dan b) Kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam 1 unit kerja yang sama, atau dalam perusahaan, yang sering pula disebut dengan istilah “alih tugas” (*tour of duty*).”

Pengaturan mutasi berdasarkan Pasal 32 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

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

Pasal 31 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Berdasarkan Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , asas-asas penempatan tenaga kerja adalah:

- a. Terbuka, adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja di tempatkan.
- b. Bebas, yaitu pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan para pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.
- c. Objektif, yaitu agar pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak pada kepentingan pihak tertentu.
- d. Adil dan setara tanpa diskriminatif, yaitu penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Permasalahan mulai timbul ketika Pekerja X yang bekerja di PT. Bank Danamon Indonesia sejak tanggal 2 Juni 1997 sebagai Sales (tenaga penjual) di Mercant Business dengan pangkat klerk (pangkat terendah dalam struktur kepangkatan di PT. Bank Danamon Indonesia). Kemudian Pekerja X berkarier, berkontribusi, berprestasi, tumbuh dan berkembang sehingga mencapai pangkat Grade 5 (Asisstant Vice President) pada tahun 2010. Setelah jabatan tersebut tergugat menjabat sebagai Fraud Investigation Head Consumer Banking. Kemudian Pada November 2014 PT. Bank Danamon Indonesia memaksakan Pekerja X untuk dimutasi ke bagian Sales Support sebagai Sales Governance Manager, dimana jabatan tersebut jelas down grade atau penurunan level atau penurunan tingkat secara struktur jabatan dan penurunan value pekerjaan. Lalu pada tanggal 12 Mei 2017 Pekerja X kembali dimutasi ke jabatan yang lebih rendah yaitu menjabat sebagai Team Leader yaitu Fraud Investigation Team Leader-SKAI, tetapi Pekerja X menolak untuk dimutasi ke jabatan yang lebih rendah untuk kedua kalinya. Karena Pekerja X menolak untuk di mutasi maka PT. Bank Danamon Indonesia memberikan Surat peringatan I pada tanggal 29 September 2017, lalu setelah PT. Bank Danamon Indonesia memberikan Surat Peringatan ke-I tersebut Pekerja X tetap menolak untuk melaksanakan mutasi tersebut, maka PT. Bank Danamon

memberikan Surat Peringatan II dan Pekerja X tetap menolak mutasi tersebut. Sehingga PT. Bank Danamon Indonesia memberikan Surat Peringatan III tertanggal 16 Oktober 2017. Dikarenakan Pekerja X menolak untuk dimutasi ke jabatan yang lebih rendah maka sejak penolakan tersebut Pekerja X tidak masuk bekerja, dan dikarenakan Pekerja X tidak masuk kerja PT. Bank Danamon Indonesia menganggap bahwa Pekerja X mangkir dalam bekerja sehingga pada tanggal 20 November 2017 PT. Bank Danamon Indonesia memutuskan untuk Melakukan PHK kepada Pekerja X.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengangkat topik tulisan ini dengan judul “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Melakukan Penolakan Mutasi (Studi Kasus Putusan No. 155/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST)” dan merumuskan makalah ini dalam 2 rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaturan mutasi dan demosi menurut Undang-undang yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Bank Danamon Indonesia berdasarkan Putusan Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 155/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST?

2. METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang akan dipakai oleh penulis adalah menggunakan bentuk penelitian Yuridis Normatif yakni penelitian yang dilakukan terhadap hukum positif tertulis maupun tidak tertulis, penggunaan metode penelitian ini untuk menjawab permasalahan- permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan atas asas-asas hukum yang ada, dan hukum positif yang mengatur permasalahan dalam penelitian ini serta beberapa teori-teori pendukung lainnya. Pada penelitian Yuridis Normatif, ilmu hukum merefleksikan norma dasar yang diberikan bentuk konkret dalam norma dan peraturan positif tertentu.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh langsung melalui penelusuran kepustakaan atau dokumentasi sehingga penelitian ini menggunakan macam bahan hukum primer sebagai norma dasar, bahan sekunder sebagai bahan yang memberikan informasi yang berkaitan dengan isi sumber primer serta implementasinya, serta menggunakan bahan hukum tersier sebagai pemberi petunjuk (pelengkap) terhadap sumber primer dan sekunder.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Mutasi Dan Demosi Menurut Undang-Undang Yang Berlaku Di Indonesia

1. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah pemindahan pekerja dari satu instansi satu ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah. Mutasi itu juga bisa terjadi dalam satu instansi, misalnya dari unit bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang segera harus diisi. Pemutasian pegawai pada jabatan yang sama atau pada daerah yang berlainan dapat terjadi untuk menghilangkan rasa bosan pekerja. Mutasi adalah proses pemindahan posisi atau jabatan/tempat/pekerjaan seorang pekerja, baik secara horizontal (rotasi kerja/transfer) maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi.

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan, sehingga yang bersangkutan tenaga kerja memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin. Pemindahan harus dilakukan menurut analisa jabatan sesuai kualifikasi kemampuan sehingga tenaga kerja tersebut diharapkan mendapat kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan output yang setinggi-tingginya.

Sebelum dilanjutkan, baik terlebih dahulu diberikan beberapa pengertian. Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut baik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur

organisasi suatu badan usaha. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, gaji itu bisa tetap, tetapi pada umumnya bertambah besarnya kekuasaan dan tanggung jawab seseorang bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang di terimanya. Dalam pada itu kenaikan upah tidak selalu dapat diartikan merupakan promosi.

Sebagai lawan dari pada promosi adalah penurunan. Penurunan berarti perubahan jabatan pada mana kekuasaan dan tanggung jawab lebih kecil dari pada sebelumnya. Penurunan jabatan, pada umumnya berarti penurunan gaji, sebab tindakan diambil untuk menghukum pegawai yang bersangkutan. Pada bahan-bahan usaha, penurunan jarang sekali terjadi.

2. Macam-macam pemindahan jabatan

1) Promosi

Tindakan promosi oleh pimpinan terhadap bawahan, pada umumnya tidak dapat dinyatakan dengan jelas, sebab hal itu banyak tergantung kepada beberapa hal yang sulit untuk di ketahui sebelumnya. Sungguhpun misalnya pada saat promosi dari seseorang pegawai sudah tidak melupakan suatu keharusan, namun kadang-kadang hal tersebut tidak atau belum dapat direalisasikan, karena tidak adanya lowongan atau formasi yang mengijinkan. Tetapi sebaliknya dapat terjadi, bahwa tindakan promosi yang harus dijalankan meskipun saatnya seseorang untuk promosi belum tiba waktunya. Apabila suatu badan usaha sudah berjalan baik, maka lowongan yang kosong sering tidak dapat diketahui dengan pasti sebelumnya, ia hanya dapat diramalkan. Tetapi bila hal itu sungguh terjadi misalnya karena seorang petugas tiba-tiba meninggal, selalu sakit-sakit, minta berhenti, dan lain sebagainya, pemimpin sudah harus siap dengan rencana untuk menghadapinya. Karenanya adalah bijaksana, untuk mempersiapkan orang-orang tertentu bilamana pemegang posisi tertentu tidak dapat lagi memangku jabatannya.

Selanjutnya promosi adalah untuk menjamin stabilitas kepegawaian. Keuntungan daripada stabilitas kepegawaian telah dirasakan dan dinyatakan oleh banyak perusahaan. Salah satu hal yang menyebabkan stabilitas kepegawaian, adalah direalisirnya promosi pada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat dan obyektif. Ketidak stabilan pegawai berarti harus sering kali mengadakan penarikan pegawai, pemilihan pegawai, melatih pegawai dan memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti. Hal yang demikian meminta biaya yang amat besar, karena mana perusahaan berusaha sedapat mungkin menjaga stabilitas kepegawaian. Bilamamana kebutuhan-kebutuhan pegawai mendapat perhatian sewajarnya dalam mana promosi adalah salah satu diantaranya, maka para pegawai akan merasa aman untuk terus menjalankan hubungan kerja dengan perusahaan. Jadi usaha untuk menjamin stabilitas kepegawaian, adalah salah satu alasan merealisasikan promosi dalam setiap badan usaha.

Sebagaimana sudah dikatakan tadi, maka promosi itu haruslah dilakukan dengan cara obyektif, yakni dengan mengadakan penilaian kecakapan secara obyektif kepada pegawai yang akan dipromosikan. Karena itu perlu diberi perhatian akan penilaian kecakapan pegawai.

2) Penurunan

Sebagai lawan dari promosi adalah penurunan (*demotion*). Penurunan pegawai dalam perusahaan jarang terjadi terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral pegawai. Dengan penurunan dimaksud penugasan pegawai untuk memangku jabatan-jabatan yang statusnya tanggung jawab dan gajinya lebih kecil dari jabatannya semula.

Penurunan lebih mungkin terjadi bila pasar tenaga kerja menunjukkan keadaan dimana suplay melebihi demand. Keadaan perusahaan dapat pula mengharuskan diadakannya penurunan, misalnya bila perusahaan mengalami kritis, sebagian pegawai diberhentikan dan sebia lagi diberi jabatan yang lebih rendah. Dalam keadaan krisis maka perusahaan tetap mempertahankan pegawai senior, dengan kata lain diterapkan prinsip "*first in first out*" walaupun dengan melakukan penurunan.

Selain daripada karena keadaan perusahaan, mungkin pula terjadi pegawai yang telah dipromosikan malahan diberi kembali jabatannya semula. Hal ini terjadi karena pegawai yang bersangkutan menganggap ia lebih cocok dan lebih sesuai pada jabatannya semula. Faktor-faktor ketidaksanggupan fisik, penambahan gaji yang tidak sebanding dengan tanggungjawab, dirugikan kepentingan keluarga adalah beberapa pertimbangan timbulnya permohonan penurunan jabatan pada pegawai.

Adapun beberapa alasan terkait penurunan jabatan sebagai berikut Demosi menurut Hasibuan (2007:115) adalah “perpindahan karyawan dari suatu jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah. Demosi adalah penurunan pangkat / jabatan seorang karyawan yang dilakukan dalam suatu organisasi.”

Alasan Demosi Pegawai

Ada beberapa alasan diberlakukannya demosi pada oraganisasi. Selain bentuk pembinaan terhadap pegawai yang tidak kompeten atau tidak berprestasi ataupun karena hukuman disiplin berat yang merupakan perpindahan dari kelas posisi ke kelas posisi lainnya.

- 1) Demosi karena alasan tidak berprestasi atau tidak kompeten dipindahkan posisinya ke kelas khusus pada jalur karir yang sama atau ke kelas posisi tertentu pada pada jalur karir dibawahnya (satu level lebih rendah) sepanjang tersedia posisi lowong dan kompetensi yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
- 2) Demosi karena alasan hukuman disiplin berat dipindahkan posisinya ke kelas posisi khusus pada jalur karir yang lebih rendah (satu jalur karir lebih rendah) sebagaimana diatur lebih lanjut pada keputusan direksi tentang disiplin karyawan.

3. Jenis-jenis pemindahan

- 1) Mutasi Atas Dasar Tempat Kerja Pekerja Pemindahan berdasarkan unit kegiatan dimana para pekerja melakukan pekerjaannya, misalnya mutasi antar seksi, antar bagian, dan antar perusahaan.
- 2) Mutasi Atas Dasar Maksud Atau Tujuan ada lima macam yaitu:
 - a) *Production Transfer*
Production Transfer dimaksudkan pemindahan pegawai dari jabatan yang satu ke jabatan yang sama dalam lingkungan produksi yang berbeda, karena dalam produksi yang pertama produksi dikurangi sehingga tenaga kerja dikurangi pula sedangkan pada lingkungan produksi yang kedua, produksi dinaikkan.
 - b) *Replacement Transfer*
Replacement Transfer berarti pemindahan pegawai yang sudah lama dinasnya kepada jabatan yang sama pada departemen yang lain untuk menggantikan pegawai yang sedikit masa dinasnya dan diberhentikan.
 - c) *Versatility Transfer*
Versatility Transfer dimaksudkan pemindahan pegawai agar pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.
 - d) *Remedial Transfer*
Remedial Transfer berarti pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain atau ke jabatan yang sama dalam departemen yang berlainan dengan maksud ia dapat bekerjasama dengan temannya sekerja atau dengan atasannya, sehingga untuk memperbaiki keadaan itu ia dipindahkan ke jabatan yang lain atau ke jabatan yang sama pada departemen atau seksi yang berlainan.
- 3) Mutasi atas dasar lamanya pegawai tersebut memangku jabatan yang baru sesuai dengan hal itu, maka pemindahan dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu:
 - a) *Temporary Transfer*
Temporary Transfer atau pemindahan sementara adalah pemindahan yang dimaksudkan hanya untuk sementara saja, baik pegawai atau organisasi bermaksud

akan memindahkan kembali pegawai yang bersangkutan ke jabatan yang semula.

b) *Permanent Transfer*

Permanent Transfer dimaksudkan pemindahan seorang pekerja untuk memangku jabatan yang baru untuk selama-lamanya sampai tiba waktunya kemudian pekerja tersebut dipindahkan lagi jabatan lain baik karena promosi atau sebab lainnya.

4. Sebab-Sebab Mutasi

Menurut Saydam (2000) pada dasarnya mutasi dapat terjadi disebabkan oleh:

1) Mutasi Karena Keinginan Perusahaan.

Suatu mutasi pekerja yang paling banyak terjadi adalah atas keinginan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan, antara lain:

a) Usaha perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan pekerja.

Pekerja yang telah bekerja sekian lama di suatu unit kerja, pada suatu waktu akan menjadi jenuh dan bosan. Rasa bosan ini bila tidak dicarikan jalan keluarnya dapat mengarah pada menurunkan motivasi kerja dan semangat kerja. Oleh sebab itu sebaiknya pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan situasi yang amat tidak menguntungkan ini dan berusaha untuk memutasi karyawan tersebut ke tempat lain.

b) Kemampuan yang dimiliki pekerja kurang serasi dengan kualifikasi yang dituntut perusahaan.

Bila seseorang mempunyai kemampuan yang kurang atau melibihi kualifikasi yang dituntut perusahaan, maka yang bersangkutan akan merasa tidak cocok mengerjakan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, perlu dicarikan tempat atau tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, yang dapat memberikan manfaat secara wajar bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan pekerjaan yang nyaman membuat pekerja bekerja dengan tenang, bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Diri pekerja yang sudah mengalami perubahan.

Perubahan pada diri pekerja misalnya, seorang pekerja mungkin saja dalam bekerja ia terus belajar, sehingga pada suatu waktu ia berhasil mendapatkan ijazah sarjana muda atau sarjana. Maka perubahan tingkat pendidikan ini mungkin perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang bersangkutan, setelah yang bersangkutan dapat memenuhi persyaratan-persyaratan lainnya (ujian dinas dan sebagainya).

d) Sistem dan prosedur kerja berubah.

Adanya sistem dan prosedur kerja baru, mengharuskan pula pembenahan-pembenahan organisasi dan struktur termasuk juga personalia sesuai dengan keperluan. Disinilah perlunya pembenahan dan penertiban organisasi perusahaan.

e) Sebagai sanksi bagi pekerja yang bersangkutan.

Seorang pekerja dapat dijatuhkan sanksi hukuman atau hukuman disiplin, karena telah melanggar disiplin kerja.

2) Mutasi Keinginan sendiri.

Mutasi dengan keinginan sendiri dapat disebabkan atas permintaan pekerja itu sendiri dengan alasan:

a) Pribadi dan Keluarga;

b) Kesehatan;

c) Lingkungan Kerja Yang Kurang Cocok;

d) Hubungan Kerja Yang Kurang Harmonis;

e) Beban Tugas Yang Dirasa Terlalu Berat;

f) Tingkat Pendidikan Yang Berubah dan sebagainya.

Mutasi merupakan perintah perusahaan sehingga menolak mutasi adalah menolak perintah perusahaan, sehingga anggapan ini dianggap sebagai suatu acuan bahwa setiap pekerja atau buruh yang menolak mutasi berarti pekerja atau buruh tersebut sudah tidak patut terhadap perintah perusahaan. Padahal perlu dilihat lebih cermat mengenai alasan suatu perusahaan memutasi pekerjanya. Terhadap beberapa

faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam memutasi seseorang pekerja antara lain:

- 1) Perlu ada pedoman mutasi yang jelas, sehingga mutasi tidak terjebak oleh unsur subjektifitas;
- 2) Harus ditempuh mutasi yang paling menguntungkan pekerja agar yang bersangkutan tidak merasa dihukum;
- 3) Mutasi dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja pekerja;
- 4) Alat pemacu dalam pengembangan prestasi;
- 5) Dapat memperkecil keresahan pekerja;
- 6) Dapat menjadi alat untuk melaksanakan promosi;
- 7) Benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang mendesak.

Bahwa sebagaimana kronologis yang telah dijelaskan di atas, mutasi yang dilakukan oleh PT. Bank Danamon Indonesia kepada Pekerja X dapat dikatakan bahwa PT. Bank Danamon Indonesia telah melakukan penurunan jabatan kepada Pekerja X (demosi) serta melanggar Pasal 32 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana kata "*penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan tanpa diskriminasi*" dalam pasal tersebut tidak terwujud, karena jelas PT. Bank Danamon Indonesia melakukan mutasi kepada Pekerja X secara sepihak, dimana jabatan yang baru adalah jabatan yang secara bobot dan value lebih rendah dari jabatan sebelumnya .

Dalam beberapa kasus pemutusan hubungan kerja akibat 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 dibidang apa yang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja ditempat baru tersebut, sehingga akan sangat ganjil jika pekerja atau buruh yang dimutasi tersebut tidak memiliki keahlian yang diinginkan ditempat baru dia harus bekerja, selain itu jika pengusaha atau pemberi kerja memutasi pekerja atau buruh artinya pekerja atau buruh tersebut memang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk mengisi atau bekerja ditempat tersebut sehingga akan masuk akal jika pengusaha atau pemberi kerja yang memutasi pekerja atau buruh akan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerja atau buruh. Sebaliknya akan sangat tidak masuk akal jika pekerja atau buruh yang dimutasi tidak mendapatkan fasilitas dari perusahaan atau bahkan hak-hak sebelumnya menjadi berkurang.

Bahwa berdasarkan kronologis yang dijelaskan dalam Putusan Pengadilan No, 155/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.JKT.PST Pekerja X sama sekali tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran terhadap peraturan perusahaan tetapi PT. Bank Danamon Indonesia melakukan penurunan jabatan (demosi) kepada pekerja X.

B. Akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pt. Bank danamon indonesia berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri jakarta pusat no. 155/pdt.sus-phi/2019/pn.jkt.pst.

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menurut ketentuan umum Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 1 (25) Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh.

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja Demi hukum;

- 2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Buruh;
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Majikan;
- 4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

3. Tata Cara Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial

Selanjutnya dalam permasalahan hubungan industrial perlu juga diperhatikan tentang tata cara penyelesaian permasalahan hubungan industrial antara lain adalah:

- a. Perundingan Bipartit, yaitu: Perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada PHI setempat. Namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih harus melalui prosedur penyelesaian Perundingan Tripartit.
- b. Perundingan Tripartit, yaitu: Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

4. Kewajiban Pengusaha Sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam bukunya A. Ridwan Halim, mengenai uang pesangon dijelaskan bahwa: "Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada buruh/pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/perusahaan yang bersangkutan dan besarnya imbalan per-jam".

Mengenai uang jasa Wiwoho Soedjono, mengemukakan sebagai berikut:

"Uang jasa adalah pemberian uang yang diberikan bukan karena buruh telah berjasa, tapi kalau buruh telah bekerja lebih dari lima tahun dan terjadi pemutusan hubungan kerja, maka buruh tersebut selain diberi uang pesangon juga mendapatkan uang jasa".

Adapun besarnya uang pesangon dan uang jasa ini menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1986 adalah:

Uang Pesangon:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun = 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tapi kurang dari 3 (tiga tahun) = 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih = 4 (empat) bulan upah.

Uang Jasa:

- a. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun = 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 10 (sepuluh) tahun atau lebih tapi kurang dari 15 (lima belas) tahun = 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun = 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih tapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun = 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih = 5 (lima) bulan upah.

Ganti Rugi:

- a. Ganti kerugian untuk istirahat tahun yang belum diambil dan belum gugur menurut perhitungan seperti tersebut pada Pasal 2 ayat (2) dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh;
- b. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan ada peraturan istirahat pandang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja itu diterima bekerja;

- d. Hal lain yang ditetapkan oleh P4D atau P4P. Adapun yang dimaksud dengan upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian adalah terdiri dari:
- 1) Uang pokok;
 - 2) Segala macam tunjangan yang diberikan buruh secara berkala dan secara teratur;
 - 3) Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja dengan Cuma-Cuma apabila catu harus dibayar oleh pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja;
 - 4) Penggantian perumahan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 10% dari upah berupa uang;
 - 5) Penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 5% dari upah pekerja berupa uang.

Bahwa berdasarkan alasan pekerja X yang menolak untuk melaksanakan tugas mutasi yang diberikan oleh PT. Bank Danamon Indonesia, Pekerja X melakukan upaya mangkir kerja sebagai upaya untuk menunjukkan keberatan atas penurunan jabatan (demosi) yang dilakukan oleh PT. Bank Danamon Indonesia.

Maka berdasarkan pertimbangan hakim pada Putusan Pengadilan Negeri No. 155/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST. Pemutusan Hubungan Kerja dengan dikualifikasikan pekerja mengundurkan diri yang telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yaitu:

Ayat (1)

- 1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tsnpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Dan berdasarkan pengunduran diri yang dimaksud dalam pasal 168 ini pekerja berhak menerima uang pisah sebagaimana yang tertulis dalam ayat (3) pasal ini yaitu:

“Pemutusan Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan-peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama.”

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja melalui pengadilan hubungan industrial yang dilakukan oleh PT. Bank Danamon Indonesia telah sesuai dengan tatacara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. PT. Bank Danamon Indonesia telah memberikan surat pemberitahuan akan melakukan proses PHK dan Undang-undang Bipartit No. B. 024-SKAI tertanggal 15 November 2018, memberitahukan kepada Pekerja X bahwa sesuai dengan Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan PT. Bank Danamon Indonesia memutuskan untuk melakukan PHK terhadap Pekerja X terhitung sejak 30 November 2018 atas dasar kemangkiran dengan memberikan kompensasi kepada Pekerja X berupa uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Uang Pisah sesuai PKB. PT. Bank Danamon Indonesia juga telah mengundang Pekerja X untuk hadir dalam perundingan Bipartit pada tanggal 21 November 2018 untuk merundingkan keputusan PHK tersebut. Namun sebagaimana Berita Acara Pertemuan Bipartit tersebut, perundingan Bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan karena Pekerja X menolak PHK yang akan dilakukan PT. Bank Danamon Indonesia.

Maka berdasarkan pada ketentuan Pasal 168 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atas pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja X karena dikualifikasikan mengundurkan diri tersebut, PT. Bank Danamon Indonesia wajib membayar kompensasi kepada Pekerja X berupa uang penggantian

hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sebagaimana kronologis pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST kewajiban yang harus dibayarkan oleh PT. Bank Danamon Indonesia kepada Pekerja X yaitu sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian serta sesuai dengan pasal 51 ayat (2) PKB tentang uang pisah sebagai berikut:

| | | |
|----------------------------|---|------------------|
| Hak Cuti 9 (sembilan) hari | : | Rp. 7.922.311,- |
| Uang Pisah | : | Rp. 50.000,- |
| Upah Bulan Agustus | : | Rp. 18.485.392,- |
| Upah Bulan September | : | Rp. 18.485.392,- |
| Total | | Rp. 44.943.095,- |

Maka dengan demikian berdasarkan tidaknya Pekerja X yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut sesuai dengan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka dapat dikatakan Pemutusan Hubungan Kerja PT. Bank Danamon Indonesia dengan Pekerja X adalah sah berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri No. 155/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST. dan telah berkekuasaan hukum tetap.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Dalam peraturan undang-undang yang berlaku di Indonesia tidak adanya pengaturan yang jelas mengenai Mutasi Pekerja serta Demosi Pekerja. Pengaturan yang diatur dalam undang-undang menurut penulis masih kurang spesifik karena tidak adanya larangan mengenai penurunan jabatan kepada pekerja apabila pekerja terkait tidak melakukan pelanggaran. Adapun bunyi dalam pasal tersebut sebagai berikut:
 Pasal 32 Undang-undang No. 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:
 - 1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan 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 hak asasi, harkat martabat, dan perlindungan hukum;
 - 3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.
2. Berdasarkan tidaknya Pekerja X yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena menolak mutasi yang dilakukan PT. Bank Danamon Indonesia kepada Pekerja X maka dapat dikatakan Pemutusan Hubungan Kerja PT. Bank Danamon Indonesia dengan Pekerja X adalah sah berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri No. 155/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST. dan telah berkekuasaan hukum tetap karena PT, Bank Danamon Indonesia telah sesuai dengan tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hakim serta hasil penghitungan pembayaran uang penggantian hak dengan rincian yang telah dijelaskan diatas dengan total kewajiban yang harus dibayarkan sebesar Rp. 44.943.095,- (empat puluh empat juta sembilan ratus empat puluh tiga sembilan puluh lima rupiah).

5. DAFTAR PUSTAKA

- A. Ridwan Halim, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Cet I, Jakarta: Ghalia Indonesia 1985.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Gouzali Saydam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Toko Buku Gunung Agung, 2002.

Koesparmono Irsan, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, Jakarta: Erlangga, 2016.

M. Manulang, Manajemen Personalia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia, 2005.

Sri Endang, dkk, Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggara Administrasi Perkantoran, Jakarta: Erlangga, 2010.

Sri Mamuji, et. al, Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.

Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Cet I, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.

Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Depok: PT. Raja Grafindo, 2014.

Jurnal

Deden Muhamad Surya, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”, <https://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/download/182/137>, dipublikasi pada tanggal 30 September 2018.

Rai Mantillia, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)”, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/issue/archive>, dipublikasi pada tanggal 30 September 2021.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.