

**MUTASI
VS
DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI**

Oleh : Sahat

Timbulnya perselisihan hubungan Industrial, adakalanya disebabkan perbedaan persepsi dari pihak pekerja terhadap kebijakan perusahaan yang melakukan mutasi, karena mutasi dilakukan menyimpang dari perjanjian kerja atau kaitannya tidak jelas.

I. PENGANTAR.

Kehidupan modern, ditandai dengan semakin kompleksnya kebutuhan hidup manusia yang harus dipenuhi, sehingga seseorang atau masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya adakalanya sangat tergantung kepada pihak lain. Di sisi lain untuk dapat menghasilkan barang atau jasa sekurang-kurangnya ada 2 (dua) pihak yang terkait langsung, yaitu pekerja dan pengusaha untuk terpenuhinya kebutuhan masyarakat. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam menghasilkan barang maupun jasa, bahwa pengusaha memerlukan adanya pekerja, begitu pula

pekerja secara sosiologis dan spiritual, bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Dengan demikian, antara pengusaha dengan pekerja merupakan dua pihak yang saling membutuhkan dan tidak dapat saling meniadakan antara yang satu dengan yang lainnya. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja tersebut dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan disebut dengan istilah "hubungan kerja".

Pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja serta untuk kelancaran operasional perusahaan, adakalanya perlu melakukan mutasi terhadap pekerjanya. Sementara di sisi lain pekerja, ada kalanya sulit untuk dapat menerima pelaksanaan mutasi yang dilakukan pengusaha. Oleh karena mutasi tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat atau mutasi yang dilakukan pengusaha tidak ada kaitannya dengan operasional perusahaan alias kriterianya tidak jelas.

Berkenaan dengan hal tersebut penulis mengajak sidang pembaca untuk mendiskusikan apakah mutasi merupakan

kebijakan pengusaha, bagaimana pekerja menyikapi mutasi yang dilakukan pengusaha, serta bagaimana pelaksanaan agar mutasi tersebut tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial atau dapat mengarah pada moral hazard.

II. MUTASI.

Pengertian mutasi, sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia ada 4 (empat), salah satu adalah, " pemindahan pegawai dari satu jabatan lain, baik horizontal maupun vertikal". Dan sesuai Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagaimana dikemukakan Sondang P. Siagian, dalam bukunya Manajemen Abad 21¹ bahwa yang dimaksud dengan penempatan adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas. Pengertian Penempatan berlaku bagi karyawan baru yang menempuh maupun yang tidak menempuh program orientasi serta karyawan lama yang mengalami promosi, alih tugas, alih wilayah atau demosi.

Dari kedua pengertian tersebut, pengertian mutasi menurut Manajemen Sumber Daya Manusia jauh lebih luas, jika

dibandingkan dengan pengertian mutasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia karena, pengertian mutasi tersebut bagian dari penempatan terhadap karyawan lama maupun karyawan yang baru, dimana mutasi bagi karyawan lama dapat berupa promosi, alih tugas maupun alih wilayah atau demosi dalam suatu perusahaan, sehingga untuk membatasi pembahasan kita, mutasi yang dimaksud dalam tulisan ini adalah mutasi bagi karyawan lama yang dilakukan secara horizontal atau alih tugas maupun alih wilayah, dan bukan mutasi dalam arti promosi ataupun demosi.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, bahwa kinerja seorang akan cenderung menurun apabila dihadapkan dengan tugas yang sangat rutin, mekanistik, dan tanpa variasi. Dalam hal demikian, bukan hanya kinerjanya yang cenderung menurun akan tetapi produktivitasnya pun makin rendah, misalnya, karena merasa jenuh dan melakukan banyak kesalahan. Jika hal tersebut berlangsung lama, situasi yang demikian akan menimbulkan tingkat kepuasan yang rendah, dan akan dapat menimbulkan keinginan untuk pindah ke perusahaan.

¹ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPH, Manajemen Abad 21, hal 151.

Sehingga untuk mencegah timbulnya situasi yang demikian, perusahaan perlu menempuh suatu kebijakan mutasi yaitu, memindahkan pekerja dari suatu kerja lama ke suatu kerja lain, dimana mutasi tersebut tidak berakibat pada perubahan status yang bersangkutan dalam jenjang jabatan, bentuk tanggung jawab dan jumlah penghasilan pun tidak berubah. Dan yang berubah adalah fungsi dan tanggung jawab sehari-hari dengan harapan kebosanan dan kejenuhan dapat dihilangkan atau paling tidak dikurangi.

Prakteknya, adakalanya pekerja sulit untuk menerima mutasi. Demikian juga dalam hal penempatan, baik penempatan pekerja baru maupun pekerja lama, pengusaha sering menghadapi kendala dan tantangan. Adanya kendala dan tantangan yang dihadapi pengusaha antara lain, disebabkan;

- a. Masih banyak perusahaan yang belum mempraktekan penempatan karyawan baru berdasarkan pemahaman yang tepat tentang pengetahuan, keterampilan, penguasaan, minat dan bakat.
- b. Perusahaan masih menganut kultur organisasi yang mempertimbangkan faktor usia karyawan dan menggunakannya sebagai dasar alasan untuk di promosikan.

c. Kriteria alih tugas dan alih wilayah (*mutasi*) yang tidak selalu jelas.

d. Belum memasyarakatnya penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan, selain dimaksudkan sebagai instrumen yang menentukan tingkat kinerja masa lalu dan digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan gaji atau upah berkala bagi para karyawan².

Mutasi ditinjau dari hukum ketenagakerjaan adalah didasarkan pada hubungan kerja, yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah³. Dari rumusan tersebut ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian yaitu : *Pertama*, Perjanjian Kerja, merupakan suatu perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak⁴.

Sebagaimana kita ketahui, bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. Kecuali dalam hal hubungan kerja dilakukan untuk waktu tertentu, pembuatan perjanjian kerja dipersyaratkan harus dibuat secara tertulis⁵. Lain halnya, apabila hubungan kerja dilakukan untuk waktu tidak tertentu (pekerja tetap) perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.

² Ibid, hal 153.

³ Pasal 1 angka 15 UUK No. 13 Tahun 2003.

⁴ Pasal 1 angka 14 UUK No. 13 Tahun 2003.

⁵ Pasal 57 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

Namun dipersyaratkan pengusaha wajib untuk membuat surat pengangkatan yang isinya sekurang-kurangnya memuat keterangan; nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan; dan besarnya upah ⁶. Dicantumkannya istilah "Perjanjian Kerja" dalam rumusan hubungan kerja dimaksudkan bahwa terciptanya hubungan kerja adalah berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja dan sekaligus sebagai alat bukti adanya hubungan kerja. Kedua, unsur hubungan kerja yaitu adanya pekerjaan, upah dan perintah. Makna unsur disini adalah bagian bahwa dari hubungan kerja yang harus dipenuhi. Oleh karena, jika salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut tidak dapat dikatakan sebagai hubungan kerja. Adanya unsur perintah dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa pekerja harus bekerja di bawah perintah pengusaha (hubungan kewibawaan). Apabila seandainya tidak ada kewajiban untuk bekerja di bawah perintah, maka perjanjian kerja tersebut tidak merupakan suatu hubungan kerja, tetapi adalah suatu bentuk perjanjian lain.

Dengan tunduknya pekerja kepada suatu peraturan perintah, berarti pekerja tidak ada kebebasan untuk bertindak. Sehubungan dengan hal tersebut, bagaimana seandainya pekerja menolak mutasi. Apakah mutasi termasuk bagian dari perintah atau tidak. Apabila mutasi bagian dari perintah, maka penolakan pekerja atas perintah dapat dikategorikan sebagai pengingkaran adanya hubungan kerja atau perjanjian kerja. Hal tersebut, sesuai Pasal 1603V KUH Perdata, dapat merupakan alasan penting bagi majikan (pengusaha) untuk minta kepada Pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial) agar hubungan kerja dinyatakan putus.

Sementara unsur upah sebagai hak pekerja, yang merupakan imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan. Kalimat "telah" dilakukan, adalah sesuai asas pengupahan, dimana upah tidak dibayar, apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan⁷. Lain halnya, bila pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, dalam hal ini pengusaha wajib tetap untuk membayar upah pekerja ⁸.

⁶ Pasal 63 UUK No. 13 Tahun 2003.

⁷ Pasal 93 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

⁸ Pasal 93 ayat (2) huruf f UUK No. 13 Tahun 2003.

Ketiga unsur hubungan kerja tersebut tercermin dari isi perjanjian kerja, yang sekurang-kurangnya memuat ;

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu bekerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja⁹.

Sehingga dengan adanya hubungan kerja yang dilakukan dengan perjanjian kerja, pengusaha mempunyai hak mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Pengusaha dan Pekerja), dengan memperhatikan kaidah hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

III. DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI.

Sebagaimana disebutkan di atas, apakah mutasi bagian dari perintah atau

tidak, dan bagaimana bila pekerja menolak mutasi. Karena, mutasi tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja, tidak diperjanjikan sebelumnya atau tidak jelas alasan mutasi.

Terhadap persoalan tersebut ada 2 (dua) pendapat yang berkurang yaitu **Pendapat pertama**, menyatakan bahwa mutasi adalah merupakan hak mutlak pengusaha, karena mutasi sebagai bagian dari unsur perintah, sehingga maka wajib untuk melaksanakannya. **Pendapat kedua**, menyatakan bahwa mutasi adalah merupakan bagian dari syarat kerja dan merupakan hak pengusaha, sehingga pelaksanaannya perlu diatur sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pembahasan permasalahan mutasi dalam hal ini dilakukan melalui pengkajian dari beberapa putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari No. : 04/G/2006/PHI. Kendari, tanggal 15 September 2006, dalam pertimbangan hukumnya mengemukakan bahwa "mutasi adalah merupakan hak prerogative pimpinan perusahaan kepada pekerjaanya asalkan tidak mengurangi hak-hak pekerja dan membahayakan kesehatan kerja".

⁹ Pasal 54 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

Pertimbangan tersebut didasarkan atas gugatan pekerja terhadap kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha. Dimana pada awalnya pekerja adalah sebagai supir mobil box, kemudian dimutasikan dibagian gudang untuk membantu Helper. Pekerja menolak mutasi yang dilakukan pengusaha, karena mutasi dari supir dimutasi ke bagian gudang tidak sesuai dengan keahlian pekerja. Sehingga pekerja tidak masuk bekerja dan penjadikannya sebagai perselisihan hubungan industrial dengan jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Dalam persidangan Pengadilan Hubungan Industrial, Pengusaha mengajukan gugatan Rekonvensi dengan mengemukakan bahwa pekerja sejak tanggal 19 Juni 2006 s/d 27 Juni 2006 (8 hari) secara berturut-turut tidak masuk bekerja (mangkir) tanpa ijin dan pemberitahuan, baik secara lisan maupun tertulis, dan pengusaha telah melakukan panggilan secara patut sebanyak 2 (dua) kali, tanggal 21 Juni 2006 dan tanggal 26 Juni 2006. Sehingga pengusaha berkesimpulan bahwa pekerja yang bersangkutan dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, menyatakan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri.

Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, jika dibandingkan dengan pertimbangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dalam putusan Nomor : 7/58/VI/01/C tanggal 16 Juni 1958, berpendapat bahwa Pemindahan (mutasi) buruh dalam rangka usaha melancarkan jalannya perusahaan termasuk kebijakan Pengusaha, begitu juga halnya dengan pemindahan rumah. Dalam kasus ini, pada awalnya pekerja bersedia dipindahkan, akan tetapi kemudian pekerja menolaknya. Sehingga penolakan pindah rumah seperti yang dilakukan pekerja tidak mengganggu kelancaran pekerjaan, tetapi walaupun demikian pekerja menolak perintah yang sudah disetujui adalah tidak layak, sehingga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, memutuskan agar pengusaha mempekerjakan pekerja kembali dengan ketentuan pekerja harus pindah rumah seperti yang ditetapkan pengusaha dan upah selama tidak bekerja dibayar. Terhadap putusan tersebut Prof. Iman Supomo, SH¹⁰, berpendapat bahwa Pemindahan buruh dalam rangka usaha melancarkan jalannya perusahaan termasuk kebijaksanaan majikan, demikian juga halnya dengan pindah rumah.

¹⁰ Prof. Imam Supomo, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4), hal. 65.

Pindah rumah seperti yang dimintakan dari buruh, tidak mengganggu kelancaran pekerjaan, tetapi buruh sebelumnya telah menyatakan kesanggupannya untuk pindah rumah, sehingga penolakan buruh kemudian untuk pindah rumah, berarti buruh mengingkari janjinya. Sanksi terhadap pengingkaran janji ini, ialah batalnya perjanjian – pindah – rumah dan/atau pembayaran ganti rugi oleh buruh, tetapi bukan sekali-kali putusnya perjanjian kerja.

Dari kedua putusan tersebut, pelaksanaan mutasi adalah berdasarkan pada operasional perusahaan. Sehingga pelaksanaan mutasi merupakan bagian dari kebijakan dan hak prerogatif pengusaha, ditambah dengan syarat bahwa pelaksanaan mutasi tersebut tidak mengurangi hak-hak pekerja dan tidak membahayakan kesehatan kerja.

Hal ini, senada dengan pendapat pertama diatas, dengan tanpa mempertimbangkan ada tidaknya pengaturan mutasi dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Permasalahan yang sama, berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 158/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, tanggal 30 Agustus 2007, bahwa dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa hubungan kerja antar pekerja dengan perusahaan diatur dalam

perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, dimana seluruh peraturan tersebut tidak boleh lebih rendah kuantitasnya dan kualitasnya dari peraturan perundang-undangan. Sementara pekerja tidak memiliki perjanjian apapun, baik perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, untuk menjamin haknya memiliki kelonggaran atau setidaknya memiliki ruang dialog dengan pekerja dalam hal mutasi. Namun, pekerja ada membuat surat pernyataan bagi Pengusaha, sehingga surat pernyataan tersebut dapat dianggap sebagai syarat atau perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim berpendapat, karena pengusaha memiliki hak mutlak melakukan mutasi, maka penolakan mutasi tersebut berarti penolakan bekerja pada pengusaha.

Selanjutnya mempertimbangkan, adanya upaya-upaya untuk membela dan mempertahankan haknya dengan menyebarkan informasi mengenai perselisihannya dengan pengusaha, menurut Majelis hakim merupakan upaya-upaya yang tidak melanggar hukum dan dilindungi hukum. Karena itu, alasan tersebut tidak dapat digunakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Sehingga, Majelis Hakim mengabulkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi

dan bukan berdasarkan kesalahan berat atau alasan mendesak sebagaimana disampaikan pengusaha. Oleh karena penolakan mutasi tersebut merupakan pelanggaran atas perjanjian kerja, pekerja berhak atas sejumlah kompensasi pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari uang pesangon sesuai 1 kali Pasal 156 ayat (2), uang penggantian penghargaan masa kerja sesuai 1 kali Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4), hak cuti yang belum diambil serta upah yang belum dibayarkan hingga putusan ini diputus.

Melihat pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta diatas, dapat disimpulkan bahwa pengusaha memiliki hak mutlak untuk melakukan mutasi, karena adanya surat pernyataan pekerja sebagai bagian syarat kerja atau perjanjian kerja, sehingga pekerja berkewajiban untuk melaksanakan mutasi. Apabila pekerja menolak mutasi, pekerja dapat melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan hak dengan ketentuan tetap melaksanakan kewajibannya untuk tetap masuk bekerja seperti biasa. Oleh karena, apabila pekerja menolak mutasi dengan cara tidak masuk bekerja, maka pekerja dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diputuskan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, No. : 04/G/2006/PHI.Kendari, tanggal 15 September 2006.

Perlu disampaikan, bahwa dari pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial khususnya pada Pengadilan Negeri Kendari, disamping pertimbangan mutasi, menurut hemat kami ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian, sehubungan dengan hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri yaitu:

a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), , khususnya untuk uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa, oleh karena pekerja tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maka penggantian hak atas perumahan dan pengobatan sebesar 15% dari pesangon dan uang penghargaan masa kerja haruslah ditolak. Hal ini sesuai dengan Surat Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 tanggal 31 Agustus 2005 perihal uang penggantian perumahan serta pengobatan.

b. Uang pisah, sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (3) bahwa mengenai besarnya dan pelaksanaan uang pisah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Oleh karena, besaran dan pelaksanaan uang pisah tidak diatur perusahaan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, oleh karena, pekerja berhak atas uang pisah, maka Majelis Hakim menetapkan sendiri besaran uang pisah dengan mempedomani perhitungan uang penghargaan masa kerja, sebagaimana diatur Pasal 156 ayat (3).

IV. PINDAH KERJA ANTAR BADAN USAHA TIDAK SAMA DENGAN MUTASI

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta diikuti dengan semakin ketatnya persaingan diantara dunia usaha, mendorong timbulnya pengelolaan dunia usaha melalui kelompok usaha, group usaha atau Holding Company. Maksud pengelolaan dunia usaha yang demikian adalah untuk mensinergikan berbagai aspek, seperti aspek SDM, keuangan, perpajakan, mega marketing dan berbagai aspek lainnya. Sementara di sisi lain, keuntungan yang diperoleh dari pengelolaan perusahaan melalui kelompok usaha atau holding company, antara lain; mandiri dalam hal resiko; biaya operasional lebih efisien; hak pengawasan lebih besar; pengontrolan lebih mudah dan efektif, kemudahan

sumber modal, dan akurasi keputusan yang diambil. Namun secara yuridis, pengelolaan perusahaan yang demikian, kemandirian atau kedudukan hukum dari masing-masing perusahaan atau Badan Usaha yang bergabung ke dalam kelompok usaha atau Holding Company tidak menghilangkan tanggung jawab sebagai subyek hukum.

Terkait dengan aspek SDM, khususnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, pengelolaan perusahaan dalam Kelompok Usaha atau Holding Company tidak menimbulkan akibat hukum dalam pelaksanaannya. Namun, pada saat adanya pemindahan pekerja antar badan usaha dalam suatu kelompok usaha atau Holding Company. Hal tersebut, dapat menimbulkan dampak hukum yang terkait dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya menyangkut hubungan kerja. Pemindahan pekerja dalam satu kelompok usaha atau Holding Company ditinjau aspek hubungan kerja, berdasarkan hukum keperdataan adalah bersifat perorangan yang melakukan ikatan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, sehingga dengan adanya pemindahan pekerja antara Badan Usaha dalam suatu kelompok usaha atau Holding Company dapat dikatakan sebagai pemindahan hubungan kerja atau pemindahan perjanjian kerja, karena telah terjadi perubahan pihak pengusaha atau pemberi kerja.

Dengan adanya perubahan pihak pengusaha atau pemberi kerja dalam suatu perjanjian kerja, timbul pertanyaan, bagaimana bila seandainya pekerja tidak bersedia untuk pindah apakah dapat dikatakan menolak perintah (mutasi), dan bagaimana bila pekerja bersedia.

Secara keperdataan, hubungan kerja bersifat perseorangan antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja yang dilakukan berdasarkan kesepakatan, sehingga pemindahan pekerja antara pengusaha/badan usaha yang berbeda diperlakukan adanya kesepakatan dari pekerja. Tidak adanya kesepakatan pekerja atau pekerja tidak bersedia untuk pindah pada perusahaan/badan usaha yang baru, tidak dapat dikategorikan sebagai mengundurkan diri atau menolak perintah. Hal tersebut sesuai putusan Mahkamah Agung No.175 K/PHI/2007 tanggal 24 September 2007, dalam pertimbangan hukumnya mengemukakan bahwa kesediaan pekerja untuk dimutasikan ke PT. B dari PT.A tidak dapat dianggap sebagai mengundurkan diri, karena ketidakjelasan kedudukan dalam hukum pekerja dan mutasi tersebut dalam kenyataannya sudah terjadi pemutusan hubungan kerja antara PT. A dengan pekerja, yang selanjutnya telah terjadi hubungan kerja baru antara pekerja dengan PT. B, karena diantara PT. B dengan PT. A merupakan Badan Usaha yang berbeda.

Adapun keputusan PT.A untuk melakukan mutasi terhadap pekerja ke PT. B, merupakan fakta telah nyata bahwa PT. A telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja tanpa alasan yang jelas.

Sehingga perlu menyatakan hubungan kerja putus, dengan menghukum PT. A memberikan kepada pekerja uang pesangon 2 x , uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (2) dan (3) UU. No. 13 Tahun 2003, uang THR Tahun 2005, uang penggantian cuti tahun 2005, upah bulan Agustus 2005 dan upah bulan September 2005 sampai dengan bulan Februari 2006.

Dengan pertimbangan tersebut Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang No.: 05/6/2006/PHI-PN.Th tanggal 14 Nopember 2006 yang mempertimbangkan bahwa pekerja tidak menjalani mutasi yang diberikan oleh Perusahaan ke PT.B dengan alasan tidak jelas dianggap sebagai pelanggaran disiplin. Menolak perintah atasan adalah alasan yang tidak benar. Sehingga memutuskan menyatakan sah Surat Keputusan PHK pengunduran diri yang dilakukan pengusaha.

V. MENGATUR PELAKSANAAN MUTASI.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara umum telah mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Akan tetapi mengenai pelaksanaan mutasi itu sendiri Undang-undang ketenagakerjaan tidak mengaturnya, walaupun secara eksplisit ada mengatur salah satu hak pekerja, bila terjadi pemutusan hubungan kerja, yaitu uang penggantian hak atas biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja¹¹.

Oleh karena, mutasi merupakan kebijakan perusahaan dan tidak diatur bagaimana pelaksanaannya dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga mutasi tersebut dapat dikatakan merupakan bagian dari syarat kerja yaitu hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan¹².

Dari pembahasan diatas, bahwa mutasi adalah bagian dari pelaksanaan hubungan kerja dan merupakan kebijakan pengusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam prakteknya dapat menimbulkan perbedaan persepsi bagi pekerja dan bahkan

dapat mengarah pada moral hazard terhadap pelaksanaan mutasi itu sendiri. Untuk mencegah hal tersebut, maka sangat diperlukan adanya pengaturan pelaksanaan mutasi di perusahaan.

Pengaturan Syarat kerja yang didalamnya termasuk mengatur mutasi, pengaturannya dapat dilakukan melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Oleh karena, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama disamping sebagai sarana hubungan Industri¹³ juga merupakan wadah pengaturan pelaksanaan dari Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003¹⁴. Sehingga perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama merupakan sumber hukum yang bersifat otonom di perusahaan, sifatnya mengikat bagi pekerja dan pengusaha.

Perlunya pengaturan pelaksanaan mutasi dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, sesuai pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor : 158/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, tanggal 30 Agustus 2007 bahwa, untuk

¹¹ Pasal 156 ayat (3) huruf b UUK No. 13 Tahun 2003.

¹² Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c UUK. No. 13 Tahun 2003.

¹³ Pasal 103 UUK No. 13 Tahun 2003.

¹⁴ Pasal 81 ayat (2), Pasal 93 ayat (5), Pasal 158 ayat (4), Pasal 162 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003.

menjamin hak pengusaha melakukan mutasi, maka pelaksanaan mutasi perlu diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Oleh karena, melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, terdapat ruang untuk dialog antara pekerja dengan pengusaha mengenai pelaksanaan mutasi tersebut. Melalui pengaturan tersebut, pelaksanaan mutasi dapat dilakukan secara adil (*Fairness*), transparan alasan dan tujuannya (*Transparency*), menjamin kejelasan pelaksanaan mutasi (*Akuntabilitas*) dan menjamin di dipatuhinya peraturan tersebut (*Responsibility*). Sebagai perwujudan prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

VI. PENUTUP.

Sesuai perkembangan pelaksanaan hubungan Industrial, dimana antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah saling membutuhkan, dan tidak dapat saling meniadakan antara satu dengan yang lain.

Sehingga pelaksanaan mutasi tidak dapat lagi dikatakan sepenuhnya merupakan hak mutlak atau hak proregratif pengusaha. Oleh karena, mutasi tersebut merupakan bagian dari syarat kerja. Demikian juga halnya dalam hal pemindahan pekerja antara badan usaha dalam satu group atau kelompok usaha atau Holding Company tidak dapat dikatakan sebagai mutasi. Untuk mencegah timbulnya moral hazard dalam pelaksanaan hubungan kerja, diperlukan adanya pengaturan pelaksanaan mutasi atau pindah kerja dalam satu perusahaan, kelompok usaha holding company yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan adanya pengaturan tersebut, maka pelaksanaan mutasi atau perpindahan pekerjaan dapat dilakukan secara adil, transparan, akuntabilitas, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian timbulnya perbedaan persepsi dipihak pekerja/buruh terhadap kebijakan pengusaha dapat diminimalisir.

Sekian dan terima kasih.

Daftar Kepustakaan

1. Lin Grensing – Pophal, SPH; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Usaha Kecil dan Menengah; Penerbit PT. Ina Publikatan - Jakarta, 2007.
2. Mick Manchington; Manajemen Hubungan Industrial; PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1986.
3. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, NAPA; Manajemen Abad 21; Penerbit Bumi Aksara - Jakarta, 1996.
4. _____, Manajemen Sumber Daya Manusia; Penerbit Bumi Aksara - Jakarta, 1997.
5. Prof. Imam Soepomo, SH; Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja; Penerbit Djambatan, 1982.
6. _____, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4); Penerbit Pradnya Paramita - Jakarta, 1978.
7. G. Kantasapoetra, dkk; Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila; Penerbit PT. Bina Aksara - Jakarta 1986.
8. Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, SH; Ilmu Hukum, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2000.
9. Prof. Dr. Sudikno Mento Kusumo, SH, Mengenal Hukum Suatu Pungutan; Penerbit Liberty -Yogyakarta, 2005.
10. R. Goenawan Oetomo, SH; Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia; Penerbit Grahadhika Binabangkit Press - Jakarta, 2006.
11. Prof. Dr. F.J.HM. Van Den Ver; Pengantar Hukum Kerja; Terjemahan Sri Dadi; Penerbit Yayasan Kanisius - Semarang, 1956.