



PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK AKIBAT PENOLAKAN MUTASI KERJA

Gita Yulia Rahayu, Imam Budi Santoso
Universitas Singaperbangsa Karawang

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah sangat sering terjadi di dalam dunia pekerjaan. Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan terkait penyelesaian yang dapat dilakukan apabila karyawan atau masyarakat umum mengalami PHK sepihak. Dalam pengumpulan data menggunakan metode kualitatif yuridis dengan sumber sekunder dan peraturan positif yang berlaku di Indonesia. Hasil dari penelitian ini yaitu da penyelesaian dalam mengatasi PHK sepihak dapat dilakukan melalui bipatrit, tripatrit, serta pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci : PHK sepihak, mutasi, pekerja/buruh, perselisihan hubungan industrial.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, dinamika pemmasalahan kerja sangat umum terjadi, baik itu anatara perusahaan dengan perusahaan, pekerja dengan pekerja maupun antara perusahaan dengan pekerja dalam suatu perusahaan. Dari permasalahan ini disebutlah perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan hubungan antara pihak-pihak yang terkait atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Sedangkan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) ialah pertentangan yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat antara perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat kerja/serikat buruh. Pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial yaitu pekerja/buruh secara perorangan, organisasi, perusahaan/pengusaha.

PHI itu sendiri dapat terjadi akibat dari tak terpenuhinya hak-hak atau kepentingan pekerja ataupun ketidaksamaan dengan apa yang telah diperjanjikan ketika melakukan perjanjian kerja. Hak-hak serta kepentingan pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ada berbagai macam permasalahan huungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja sepihak, dan serikat pekerja dengan pekerja dalam suatu perusahaan.

Diantara perselisihan-perselihan yang sering kali terjadi dalam suatu perusahaan, perselisihan perusahaan dengan pekerja/buruh kerap kali terjadi. Sebagai salah satu contohnya adalah penolakan mutasi kerja yang mengakibatkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap pekerjanya. Mutasi kerja adalah

perubahan susunan kerja atau pemindahan dari posisi lama ke posisi baru namun dengan kedudukan, jabatan serta tanggung jawab serta upah yang relatif sama. Mutasi merupakan hal umum dalam suatu perusahaan yang memiliki beberapa cabang di berbagai daerah. Tujuan dari pemutasian itu sedniti yaitu untuk meratakan sumber daya manusia dan ke-efesiensian serta le-efektivitasan kerja dalam suatu perusahaan. Namun, berbeda dari sudut pandang pekerja/buruh terkait pemutasian. Para pekerja/buruh memandang negatif terkait mutasi kerja karena mereka beranggapan bahwa mutasi sama seperti penyingkiran. Sehingga banyak pekerja/buruh yang menolak untuk dimutasi dengan berbagai alasan.

Penolakan mutasi oleh pekerja/buruh dapat dianggap telah melanggar perjanjian kerja karena menolak atau tidak melaksanakan perintah kerja. Perjanjian kerja biasanya dilakukan pada saat wawancara atau interview mengenai kesiapan calon pekerja/buruh, penempatan kerja, dan lain sebagainya. Perusahaan sendiri memiliki hak untuk melakukan mutasi sesuai yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003.

Dari terjadinya penolakan mutasi karena telah menolak perintah kerja dari perusahaan maka dapat berakibat pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebelum melaksanakan pemutusan hubungan kerja perusahaan akan mengirimkan terlebih dahulu berupa surat peringatan ke satu, ke dua, dan ke tiga kepada pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Kemudian dalam Pasal 168 menerangkan bahwa apabila karyawan mogok kerja 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan yang jelas, maka pengusaha/perusahaan dapat melakukan PHK Karena telah dianggap pekerja/buruh mengundurkan diri.

Tidak sedikit juga pekerja/buruh yang keberatan di PHK sehingga timbul perselisihan. Perselisihan industrial ini dapat diselesaikan dengan cara bipatrit, tipatrit, atau dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.² Dalam Pasal tersebut dijelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diparkan di atas adapun yang menjadi kajian permasalahan dalam penelitian ini ialah bagaimana penyelesaian yang dapat dilakukan apabila pekerja/buruh di PHK akibat menolak pemutasian kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yuridis normatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada aspek pemahaman terhadap suatu masalah dengan mengumpulkan data-data secara lengkap yaitu berupa data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang berbentuk lisan, gerakan, atau perilaku dari subjek yang dipercaya yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sedangkan data sekunder yaitu

² Lihat Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial

data yang didapat dari dokumen-dokumen yang relevan, foto atau video, dan lain sebagainya. Disini penulis hanya menggunakan data sukendur saja.³

Metode yuridis normatif sendiri merupakan studi dokumen dengan menggunakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum serta pendapat para ahli hukum. Metode ini dilakukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertuang dalam hukum positif di Indonesia.⁴

Teknis analisa yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu mengkaji bahan kepustakaan atau dokumen dari artikel-artikel ilmiah, berita online, dan peraturan perundang-undangan. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengkaji tentang hak-hak pekerja/buruh serta prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan, tentang mutasi kerja. Sementara UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengkaji tentang bagaimana upaya hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

PEMBAHASAN

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mutasi adalah perubahan dalam bentuk, kualitas atau sifat lain. Nitisetimo berpendapat bahwa mutasi merupakan pemindahan pekerja/buruh dari lokais ke lokasi lain yang sederajat. Kemudian dalam pendapatnya, Wahyudi, mutasi merupakan perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkatan level yang sama dengan posisi sebelumnya.

Sehingga dapat disimpulkan dari pengertian-pengertian mutasi di atas bahwa mutasi pekerja merupakan perubahan atau pemindahan tempat kerja dari tempat kerja lama ke tempat kerja baru dalam suatu perusahaan tersebut. Mutasi kerja juga dapat diartikan sebagai perubahan susunan kerja dari posisi lama ke posisi baru dengan kedudukan, jabatan dan tanggung jawab serta upah/gaji yang relatif sama. Dalam hal melakukan mutasi perusahaan harus mengacu kepada asas-asas mutasi, diantaranya sebagai berikut:

- a) Asas terbuka
- b) Asas bebas
- c) Asas objektif
- d) Asa adil dan setara tanpa diskriminasi.

Sebagaimana merujuk pada ketentuan Pasal 32 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui menjadi UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut UU Ciptaker) bahwa:

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, 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 Sandu Siyato, M. Ali Sodik. *“Dasar Metodologi Penelitian”*. 2015.

⁴ Muhaimin. *“Metode Penelitian Hukum”*. 2020.

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

Selain itu, perusahaan juga harus mengacu pada ketentuan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja ataupun Perjanjian Kerja Bersama. Prinsip dari mutasi itu sendiri yaitu memutasikan pekerja/buruh pada posisi dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja/buruh agar produktivitas pekerja/buruh lebih meningkat.

Perusahaan yang baru membuka cabang baru atau telah memiliki beberapa cabang di beberapa daerah biasanya sering melakukan mutasi. Hal itu bertujuan untuk penyamarataan sumber daya manusia dan serta memberikan posisi yang tepat dan sesuai kepada pekerja/buruh sehingga mendapat hasil baik untuk perusahaan. Namun, harus pula diperhatikan gaji/upah pekerja tidak dibawah besaran gaji/upah minimum di wilayah penempatan kerja. Sesuai dengan yang telah diatur dalam Pasal 90 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:⁵

“Pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari pah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kota/kabupaten.”

Pihak perusahaan yang notabennya pihak pemberi kerja berhal melakukan mutasi karyawan sepanjang hal tersebut telah diatur dalam perusahaan, perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama.

Gaji/upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁶

Apabila suatu perusahaan menetapi upah pekerjanya di bawah upah minimum maka akan ada ancama pidana dengan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000.⁷ Oleh karena itu, dalam melaksanakan mutasi terdapat banyak hal yang perlu dipertimbangkan terlebih dahulu secara matang supaya tidak menimbulkan kerugian baik bagu oihak perusahaan itu sendiri maupun bagi pihak pekerja/buruh.

Perusahaan tidak semata-mata hanya sekedar untuk memindah tempatkan pekerja/buruh atau dengan kata lain pemindahan posisi. Tetapi terdapat beberapa alasan yang mengharuskan perusahaan melakukan mutasi. Berikut beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan mutasi pekerja/buruh:

1. Promosi Jabatan

Pekerja/buruh mana yang tidak ingin mendapatkan promosi jabatan. Tentu saja, ini adalah mutasi yang sangat diimpi-impikan oleh para pekerja/buruh. Biasanya promosi jabatan dilakukan perusahaan yang membuka cabang baru, terdapat posisi kosong dalam suatu perusahaan tersebut sehingga meminta pekerja/buruh untuk mengisi posisi tersebut, serta presiasi perusahaan terhadap

⁵ Lihat Pasal 90 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ktenagakerjaan.

⁶ Belinda M.S Mewengkang, s. “*Hak-hak Pekerja yang Dimutasi ke Daerah Lain*”. Diakses dari Hukum Online.com: <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt595d039ae2baf/hak-hak-pekerja-yang-dimutasi-ke-daerah-lain> . 2017.

⁷ Pasal 185 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Letenagakerjaan.

- pekerja/buruh yang kompeten dalam melakukan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.
2. Pemenuhan Formasi
Apabila suatu perusahaan mendirikan cabang baru dan terdapat kekosongan posisi, maka perusahaan akan melakukan mutasi untuk mengisi kekosongan posisi tersebut.
 3. Penyegaran
Mutasi ini dilakukan sebagai upaya untuk membuat pekerja/buruh kembali bersemangat dan memberikan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya sebagai pekerja/buruh.
 4. Sanksi
Perusahaan akan memberikan sanksi berupa penurunan jabatan/posisi kepada pekerjanya yang lalai atau melakukan kesalahan yang fatal dalam melakukan pekerjaannya atau tidak menaati kesepakatan sebagaimana telah dilakukan perjanjian kerja. Dengan diberikannya sanksi berupa penurunan jabatan diharapkan dapat merubah pekerja/buruh menjadi lebih baik dengan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.
 5. Permintaan Karyawan
Dalam mutasi kerja tidak selalu atas perintah perusahaan karena perusahaan memiliki hak dan memutasi pekerja. Namun juga ada kala mutasi merupakan permintaan atas pekerja/buruh itu sendiri. Pada umumnya pekerja/buruh yang meminta dimutasi sendiri karena alasan ketidakcocokan antara skill pekerja/buruh itu sendiri dengan posisi yang didapat, karena faktor tempat kerja yang jauh dengan tempat tinggal, dan lain-lain.⁸

Dalam kalangan para pekerja/buruh, mereka lebih mengenal mutasi sebagai bentuk hukuman atau penyingkiran. Kenyataan yang terjadi saat ini, masih banyak pekerja/buruh yang kontra dengan sistem mutasi karena masih banyak berspekulasi bahwa pemutasian cenderung didasarkan pada hubungan kekeluargaan dan pada pertimbangan “*like or dislike*” (*spoil system*).

Kegiatan pelaksanaan mutasi pada pekerja/buruh tentu saja menimbulkan berbagai reaksi. Ada yang menerima dengan senang hati untuk dimutasi karena bisa berpindah tempat kerja, pindah dari satu posisi ke posisi lain sehingga dapat mengenal lebih banyak pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Adapula yang tidak terima untuk dimutasi karena merasa cemas, takut dikarenakan harus beradaptasi lagi dengan lingkungan yang baru, serta jarak tempat kerja menjadi lebih jauh.⁹

Pekerja/buruh yang tidak terima dimutasi sama halnya dengan menolah perintah kerja dikarenakan pada dasarnya mutasi merupakan perintah dari perusahaan dimana itu merupakan perintah kerja. Sebelum perusahaan berhak membuat keputusan pemutusan hubungan kerja, perusahaan harus terlebih dahulu memastikan bahwa termuat ketentuan mengenai adanya hak dan kewenangan bagi perusahaan untuk melakukan mutasi yang

⁸ Arifin, S. “*Syarat Mutasi Karayawan Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan*”. Diakses dari GametechnoBlog: <https://www.google.com/amp/s/blog.gametechno.com/syarat-mutasi-karyawan-sesuai-dengan-undang-undang/amp/> . 2021.

⁹ M, I. “*Pengaruh Mutasi Terhadap Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*”. 2018

termuat dalam ketentuan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama yang ada. Maka, pekerja/buruh wajib melaksanakan keputusan tersebut. Terdapat dua ketentuan yang dapat direalisasikan terhadap pekerja/buruh yang menolak untuk dimutasi, antara lain:

1. Ketentuan Pertama

Pekerja/buruh yang menolak dimutasi dianggap sudah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama. Sehingga perlu dilakukan upaya penegakan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi:¹⁰

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan/pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), masing-masing berlaku untuk paling lama enam bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama

Upaya ini dilakukan bertujuan supaya pekerja/buruh tersebut melaksanakan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketentuan Kedua

Apabila pekerja/buruh menolak dengan cara tidak masuk kerja pada hari dan tempat yang sudah ditentukan oleh perusahaan dalam jangka waktu 5 (lima) hari atau lebih secara berturut-turut. Maka, perusahaan akan menganggap pekerja/buruh itu mangkir atau telah mengundurkan diri. Sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003. Setelah itu, pihak perusahaan dapat mengirimkan surat pemberitahuan kepada pekerja yang bersangkutan perihal pengunduran diri sebagai bentuk penegasan.¹¹

Berdasarkan Pasal 168 disebutkan bahwa:¹²

- 1.) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri
- 2.) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus diserahkan pada hari pertama pekerja/buruh
- 3.) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh yang menolak mutasi harus memperhatikan Pasal 32 UU No.13 Tahun 2003. Apabila pekerja/buruh yang mengalami PHK oleh perusahaan oleh karena menolak mutasi dengan alasan tidak seperti apa yang tertuang dalam perjanjian kerja dan

¹⁰ Lihat Pasal 106 Ayat (1) dan (2) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Insight Talenta. "Mutasi Karyawan dan Ketentuan Sesuai Undang-Undang". Dikutip dari [talenta.co: https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/ketentuan-mutasi-karyawan/](https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/ketentuan-mutasi-karyawan/)

¹² Lihat Pasal 168 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

tidak ada pemberitahuan sebelumnya mengenai akan dimutasi maka itu dapat diperselisihkan.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja diuraikan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja oleh sebab suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan perusahaan (Khakim, 2003:32).

Adapun jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, antara lain:¹³

- a. PHK oleh Perusahaan
 - 1) Pekerja melakukan pelanggaran atau kesalahan berat;
 - 2) Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan pemilik perusahaan;
 - 3) Terjadi kerugian selama dua tahun berturut-turut atau adanya keadaan yang memaksa Perusahaan harus tutup;
 - 4) Pengifisiensian perusahaan;
 - 5) Perusahaan pailit.

- b. PHK oleh Pekerja
 - 1) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri
 - 2) Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat perubahan kepemilikan perusahaan
 - 3) Pekerja tidak masuk kerja selama lima hari atau lebih berturut-turut
 - 4) Pengusaha melakukan pelanggaran terhadap pekerja

- c. PHK demi hukum atau bukan inisiatif perusahaan maupun pekerja
 - 1) Pekerja meninggal dunia
 - 2) Pekerja memasuki usia pensiun
 - 3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah selesai.

- d. PHK berdasarkan perlu tidaknya izin
 - 1) Pemutusan hubungan kerja dengan izin
 - 2) Pemutusan hubungan kerja tanpa izin perantara.¹⁴

Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja/buruh yang menilak dimutasi, pemerintah harus memberikan kepastian hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh maupun perusahaan dalam hal terjadi perselisihan diantara keduanya sebagai akibat dari adanya hubungan atau ikatan kerja. Dalam Pasa 52 Ayat (1) sampai (5) UU Ketenagakerjaan disebutkan:

- (1) Permohonan penetapan diajukan secara tertulis kepada lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;

¹³ Rini & Kusumawati. 2018.

¹⁴ Aditya Tri Wijaya, R. S. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator". Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiska. 2021.

- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam Aya (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (2);
- (3) Penetapan atas permohonan permohonan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan.¹⁵

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan di luar pengadilan. Berikut tata cara menyelesaikan perselisihan dalam bidang industrial:

a. Penyelesaian hubungan di luar pengadilan:

1) Bipatrit

Bipatrit merupakan langkah awal dalam penyelesaian masalah hubungan industrial. Hal ini berdasarkan atas Pasal 1 Ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa perundingan bipatrit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam melaksanakan bipatrit pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh melakukan perundingan atau musyawarah untuk mendapatkan suatu kesepakatan dari perselisihan tersebut. Ketika sudah mendapat kesepakatan bersama, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan. Kemudian perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melaksanakan perjanjian dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak melakukan perjanjian bersama.

Dalam hal perundingan bipatrit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Ayat (3), salah satu atau dua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang kerengakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipatrit telah dilakukan.¹⁶

2) Tripatrit

Perundingan tripatrit pada umumnya mendatangkan pihak ketiga dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan pihak ketiga yang dilibatkan dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediasi, konsiliator, atau arbitor.

Upaya penyelesaian tripatrit baru dapat dilaksanakan apabila upaya bipatrit telah dilaksanakan.

Berikut upaya penyelesaian tripatrit:

¹⁵ Surya, D. M. "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan". Wawasan Yuridika. 2018.

¹⁶ Pasal 4 Ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- **Mediasi**

Mediasi adalah perselisihan hak, kepentingan, dan perselisihan PHK, serta perselisihan antara serikat kerja/buruh dalam satu perusahaan, melalui perundingan atau musyawarah yang ditengahi oleh mediator sebagaimana yang tercantum dalam UUPPHI.

Diterangkan dalam Pasal 10 UU No.2 Tahun 2004 bahwa dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.¹⁷

Mediator yang bertugas sebagai juru damai dalam mediasi untuk menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dengan pekerja/buruh diangkat/ditunjuk oleh Pemerintah dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Tentu saja seorang mediator harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 UU No.2 Tahun 2004.¹⁸ Dalam Pasal 15 menerangkan bahwa Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (4).¹⁹

Apabila proses mediasi telah mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan tersebut maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri setempat. Namun, jika proses mediasi gagal maka dapat dilakukan konsiliasi.

- **Konsiliasi**

Penyelesaian melalui konsiliator dapat dilaksanakan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat, dengan pejabat konsiliator yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja. Untuk menjadi pejabat konsiliator harus memenuhi syarat-syarat yang terdapat dalam Pasal 19 UU No.2 Tahun 2004.

Pejabat konsiliator memanggil para pihak yang berselisih dan apabila sudah tercapai kesepakatan, membuat perjanjian bersama yang diprakasai oleh konsiliator tersebut dan didaftarkan di pengadilan negeri setempat.

- **Arbitrase**

Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam UU No.30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa "Pihak ketiga di luar perjanjian arbitrase dapat turut serta dan menggabungkan diri dalam proses penyelesaian sengketa melalui arbitrase, apabila terdapat unsur kepentingan yang terkait dan keturutsertaannya disepakati oleh para pihak yang bersengketa serta disetujui oleh arbiter atau majelis arbitrase yang memeriksa sengketa yang bersangkutan. Para pihak yang berselisih dapat memilih arbiter sendiri seperti yang telah ditetapkan Menteri Tenaga Kerja.

Bila sudah tercapai kesepakatan, arbiter tersebut harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter sebagaimana tertuang dalam Pasal 44 UU No.2 Tahun 2004.²⁰

¹⁷ Pasal 10 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁸ Lihat Pasal 9 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁹ Lihat Pasal 15 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁰ Hermawati, S. (n.d). "*Penyelesaian Hubungan Industrial Dan Cara Penyelesaiannya*"

b. Penyelesaian hubungan industrial di dalam Pengadilan

Bila telah dilakukan upaya-upaya penyelesaian oerselisihan di luar pengadilan dan masih belum tercapainya suatu kesepakatan atau perdamaian, maka dapat menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri setempat sebagai upaya akhir. Tahapan-tahapan penyelesaianperselisihan dalam bidang industrial di pengadilan negeri yaitu pengajuan gugatan dan proses pemeriksaan.

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi, konsiliasim atau arbitrase, kemudian para pihak yang mengajukan gugatan menerima kembali berkas gugatan tersebut.

Setelah diajukannya gugatan maka dalam tempo tujuh hari kerja Pengadilan negeri menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari 1 orang Hakim Ketua dan 2 orang Hakim Anggota yang memeriksa dan memutus perselisihan. Dalam proses pemeriksaan perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu: a) pemeriksaan dengan acara biasa; dan b) pemeriksaan dengan acara cepat.

Pemeriksaan dengan acara biasa menetapkan sidang serta pemanggilan saksi-saksi oleh Majelis Hakim dalam tujuh hati kerja. Apabila dalam persidangan salah satu pihak tidak hadir tanpa alasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, Majelis Hakim dapat menetapkan sidang berikutnya. Pelaksanaan sidang di hari berikutnya selambat-lambatnya tujuh hari terhitung sejak tanggal penundaan sidang. Penundaan sidang yang disebabkan tidak hadirnya salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya dua kali penundaan.

Pemeriksaan acara cepat dilakukan apabila terdapat keperluan mendesak yang harus segera diputuskan dari gugatan salah satu atau para pihak, dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial agar pemeriksaaan gugatan perselisihan dipercepat oleh Ketua Pengadilan Negeri. Selanjutnya, Ketua Pengadulan Ngeri mengeluarkan putusan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya gugatannya tersebut selama 7 hari kerja setelah diterim gugatan terhadap penetapan pemeriksaaan dengan acara pemeriksaan cepat tidak digunakan upaya hukum.

Dalam penyelesaian perselisihan dengan acara cepat dikabulkan oleh Ketua Pengadilan Negeri dalam 7 hari kerja, setelah dikeluarkannya penetapan menentukan Majelis Hakim, tempat, waktu sidang tanpa melalu prosedur pemeriksaan. Untuk jawabn serta pembuktian para pihakmasing-masing ditentukan dala tempo waktu tidak melebihi 14 hari kerja.²¹

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial harus memuat:²²

- 1) Kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- 2) Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat tinggal atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- 3) Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;

21 Maswandi. "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*". Jurnal Ilmu Administrasi Publik. 2017.

22 Lihat Pasal 102 Ayat (1) dan (4) UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 4) Pertimbangan setiap barang bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- 5) Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- 6) Amar putusan tentang sengketa;
- 7) Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Adhoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan hubungan kerja dapat diselesaikan oleh para pihak itu sendiri, apabila para pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikannya atau tidak sama sekali mencapai kesepakatan bersama barulah penyelesaiannya dapat menghadirkan pihak ketiga, baik disediakan oleh pemerintah maupun oleh para pihak itu sendiri.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat dari penolakan mutasi tetap memiliki hak-haknya. Hak itu sendiri diartikan milik, kewenangan seseorang yang sudah diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Hak-hak pekerja/buruh adalah hak dasar yang diterima oleh pekerja/buruh sejak pertama diangkat sebagai pekerja/buruh di suatu perusahaan yang meliputi hak kesehatan, keselamatan kerja, jaminan sosial, pembatasan waktu kerja, serta hak mendapatkan gaji/upah.

Adapun hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK diantaranya yaitu sesuai yang tercantum dalam Paal 161 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa, berbunyi:

“...(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2). Uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK dapat dilihat dalam ketentuan “Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2020 yaitu berupa:

1. Uang Pesangon
Uang pesangon yaitu yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
Uang penghargaan masa kerja yaitu uang yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh sebagai upah/gaji dalam hal alaminya pekerja/buruh tersebut bekerja dalam perusahaan tersebut sebagai bentuk penghargaan;
3. Gantia Kerugian
Dalam hal ini merupakan perusahaan memberikan upah kepada pekerja/buruh sebagai ganti rugi yang dialami pekerja/buruh akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut.²³

Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana ketentuan Pasal 161 Ayat (3) UU No.13 Tahun 2003.

²³ I Gusti Ayu Dewi Suwantari, N. L. (n.d). “*Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi*”. Jurnal Kertha Semaya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari apa yang telah diuraikan dalam Bab Pembahasan, mutasi kerja adalah proses pemindahan pekerja/buruh dari tempat lama ke tempat baru tanpa disertai peningkatan atau penurunan jabatan, dan kenaikan atau penurunan gaji. Pekerja/buruh yang menolak mutasi sama seperti menolak perintah kerja karena perusahaan sendiri mempunyai hak dalam melakukan mutasi untuk memanfaatkan sumber daya manusia. Cara penyelesaian perselisihan apabila terjadi PHK dapat melalui perundingan seperti bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase) kemudian apabila dengan cara perundingan tidak juga mendapatkan kesepakatan maka dapat diperselisihkan di pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri setempat. Pekerja/buruh yang mengalami PHK juga wajib mendapatkan hak-haknya sebagaimana ketentuan Pasal 161 Ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Saran

Diharapkan ketika terjadi perselisihan dalam hubungan industrial sebelum menggugat penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan tersebut secara kekeluargaan atau melalui mediasi/konsiliasi perselisihan tersebut demi tercapainya sebuah kesepakatan bersama yang sama-sama menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja/buruh.

DAFTAR BACAAN

Buku

Dr. Muhaimin, S. M., 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press.

Dr. Sandu Siyato, S. M., 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

Artikel Jurnal

Aditya Tri Wijaya, R. S, 2021. *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator*. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiska, Vol.9 No.2.

M, I. *Pengaruh Mutasi Terhadap Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*. 2018

Muswandi, 2017. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Jurnal Administrasi Publik.

Internet

Arifin, S, 2021. *Syarat Mutasi Karyawan Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Diakses dari GametechnoBlog: <https://www.google.com/amp/s/blog.gametechno.com/syarat-mutasi-sesuai-undagn-undang-ketenagakerjaan/amp/>

Belinda M. S Mewengkang, s, 2017. *Hak-hak Pekerja yang Dimutasi ke Daerah Lain*. Diakses dari HukumOnline.com:

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt595d039ae2baf/hak-hak-pekerja-yang-dimutasi-ke-daerah-lain>