

Alasan Menolak Mutasi menjadi Dasar Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang- Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

¹Rachmad Andi Prasetyo, ²Dipo Wahjoeono Haryono

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹andi01.id@gmail.com, ²dipo@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

In industrial relations practices, job transfers or reassignment of duties are essential tools used by employers to manage human resources efficiently. Job transfer involves the reassignment of an employee's position or work location for various reasons, such as operational efficiency or career development. However, employees may refuse the transfer, potentially leading to conflict and possibly resulting in Termination of Employment (TOE). According to Indonesia's Law Number 13 of 2003 on Labor and Government Regulation Number 35 of 2021, transfer refusal must adhere to specific procedures to avoid TOE. These regulations ensure that job transfers are conducted fairly, respecting employee rights, and require bipartite or tripartite negotiation in case of disputes. When transfer refusal leads to TOE, employees are entitled to fair compensation per employment regulations. This study aims to examine the legal implications of transfer refusal on employment status and how applicable legal procedures protect workers' rights within industrial relations.

Keywords: employment termination, industrial relations, job transfer

ABSTRAK

Dalam praktik hubungan industrial, mutasi atau pemindahan tugas merupakan instrumen penting yang digunakan perusahaan untuk mengatur kebutuhan sumber daya manusia. Mutasi kerja mengacu pada pemindahan posisi atau lokasi pekerja untuk berbagai alasan, baik untuk efisiensi operasional atau pengembangan karier. Namun, pekerja dapat menolak mutasi tersebut, yang kadang memicu konflik dan berpotensi menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, penolakan mutasi harus memenuhi prosedur tertentu untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini menegaskan bahwa mutasi harus dilakukan secara adil, mempertimbangkan hak pekerja, serta melalui perundingan *bipartit* atau *tripartit* jika terjadi perselisihan. Dalam kasus di mana penolakan mutasi menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja berhak atas kompensasi yang layak, sesuai peraturan ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami implikasi hukum dari penolakan mutasi terhadap status hubungan kerja dan bagaimana prosedur hukum yang berlaku melindungi hak-hak pekerja dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: hubungan industrial, mutasi kerja, pemutusan hubungan kerja

Pendahuluan

Dalam hubungan industrial di Indonesia, masalah mutasi atau perpindahan karyawan dari satu lokasi kerja ke lokasi lain sering menjadi isu krusial, terutama jika karyawan menolak mutasi tersebut. Mutasi adalah salah satu bentuk pengaturan manajemen yang biasanya ditujukan untuk meningkatkan efektivitas operasional dan optimalisasi sumber daya manusia. Namun, ketika karyawan menolak mutasi, sering kali muncul konflik yang berpotensi berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dasar hukum yang menjadi

pijakan dalam masalah ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/ 2003) serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/ 2021) yang mengatur secara spesifik tentang tata cara PHK dan hak serta kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai alasan yang sah untuk PHK, khususnya ketika karyawan menolak mutasi, menjadi penting untuk memastikan tindakan yang diambil perusahaan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pasal 151 ayat (1) UU No. 13/ 2003 menyatakan bahwa perusahaan, pengusaha, dan pekerja atau buruh wajib berusaha agar tidak terjadi PHK. Undang-Undang ini mengedepankan asas kehati-hatian dan upaya maksimal untuk mencegah terjadinya PHK, mengingat dampak signifikan yang ditimbulkan terhadap kesejahteraan karyawan. Sebelum memutuskan hubungan kerja dengan alasan apa pun, perusahaan diwajibkan untuk melakukan upaya-upaya yang mencakup musyawarah, peringatan, hingga mediasi. Mutasi karyawan yang merupakan kewenangan perusahaan sebagai bagian dari hak prerogatif manajemen juga tidak boleh dilaksanakan secara sewenang-wenang dan harus disertai dengan alasan yang rasional serta berkaitan dengan kebutuhan bisnis atau operasional (Razzak et al., 2023).

PP No. 35/ 2021 yang dikeluarkan sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU No. 11/ 2020) juga memberikan batasan dan panduan mengenai tata cara dan alasan PHK yang sah. Berdasarkan Pasal 36 PP No. 35/ 2021, PHK dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu, termasuk perubahan struktur organisasi atau efisiensi, yang secara implisit mencakup pergeseran atau mutasi. Akan tetapi, mutasi yang tidak diterima oleh karyawan harus dilihat secara lebih cermat: apakah alasan mutasi tersebut sejalan dengan kebutuhan perusahaan yang sah atau sekadar sebagai langkah untuk mendisiplinkan karyawan. Jika mutasi tersebut bersifat tidak rasional, tidak berkaitan langsung dengan kebutuhan perusahaan, atau menimbulkan beban yang tidak proporsional bagi karyawan, penolakan terhadap mutasi mungkin dapat dianggap wajar dan tidak semestinya dijadikan alasan untuk PHK. Pasal 151 ayat (2) UU No. 13/ 2003 mengamanatkan bahwa jika PHK tidak dapat dihindari, harus ada upaya penyelesaian terlebih dahulu melalui mekanisme *tripartit* antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah. Dalam hal ini, penolakan mutasi yang berujung pada PHK harus memenuhi syarat-syarat tertentu dan didiskusikan dalam forum musyawarah agar tercapai kesepakatan yang tidak merugikan pihak mana pun. Prinsip dasar ini bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan agar tidak terjadi tindakan PHK yang sewenang-wenang. Dengan demikian, perusahaan harus mampu membuktikan bahwa mutasi yang diperintahkan adalah sah dan memenuhi alasan obyektif yang diterima secara rasional dalam dunia kerja (Putri & Mahyuni, 2023). Lebih lanjut, Pasal 153 ayat (1) UU No. 13/ 2003 juga menegaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan dengan alasan diskriminatif atau yang bertentangan dengan hak-hak dasar karyawan. Penolakan mutasi yang disebabkan oleh alasan-alasan pribadi yang sah, seperti tanggung jawab keluarga, masalah kesehatan, atau ketidaksesuaian yang tidak dapat diterima, harus dipertimbangkan dengan adil oleh perusahaan. Dalam beberapa kasus, jika mutasi berdampak besar pada kondisi kehidupan pribadi karyawan, seperti harus berpindah jauh dari keluarga atau mempengaruhi stabilitas kehidupan sosial dan ekonomi, maka perusahaan diwajibkan untuk mempertimbangkan kembali keputusan tersebut dengan cara yang proporsional. Selain itu, aspek penting lain yang harus dipertimbangkan adalah mengenai kesepakatan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja. Pasal 54 ayat (1) UU No. 13/ 2003 mengatur bahwa dalam kontrak kerja, hak dan kewajiban karyawan serta pengusaha harus dijelaskan secara rinci, termasuk kemungkinan adanya mutasi atau rotasi karyawan. Jika dalam perjanjian kerja terdapat ketentuan mengenai kemungkinan mutasi dan karyawan telah sepakat atas hal

tersebut, maka karyawan wajib tunduk pada ketentuan tersebut selama alasan mutasi tersebut memenuhi syarat-syarat yang sah. Namun, jika tidak ada kesepakatan terkait mutasi dalam kontrak kerja, maka mutasi dapat dipertanyakan keabsahannya, dan karyawan memiliki hak untuk menolak tanpa terkena konsekuensi PHK. Prinsip ini bertujuan untuk menjaga hak dasar karyawan, termasuk hak atas kepastian kerja dan stabilitas posisi di dalam perusahaan.

Selanjutnya, PP No. 35/ 2021 mempertegas bahwa dalam hal PHK akibat penolakan mutasi, pengusaha harus mengikuti prosedur tertentu. Sebelum PHK dilakukan, pihak perusahaan harus memberikan peringatan tertulis dan melakukan upaya lain yang bertujuan untuk mencapai penyelesaian yang damai. Hal ini selaras dengan Pasal 37 dari PP No. 35/ 2021, yang menegaskan bahwa PHK merupakan langkah terakhir yang hanya dapat diambil jika seluruh upaya penyelesaian konflik gagal. Artinya, dalam setiap tahap penyelesaian sengketa, baik perusahaan maupun karyawan diberikan kesempatan untuk mencapai titik temu melalui mediasi atau musyawarah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kasus penolakan mutasi, PHK bukanlah solusi yang ideal, kecuali jika mutasi tersebut memang mutlak diperlukan dan tidak dapat dihindari demi kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Pada akhirnya, penolakan mutasi menjadi dasar PHK harus ditinjau berdasarkan beberapa pertimbangan yang berkaitan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Dalam menerapkan aturan tersebut, perlu diingat bahwa tujuan utama dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP No. 35/ 2021 adalah melindungi keseimbangan antara hak pengusaha untuk mengelola perusahaan dengan hak karyawan atas stabilitas dan kepastian kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan penolakan mutasi harus mengikuti prinsip kehati-hatian, memenuhi unsur obyektivitas, dan mencerminkan keadilan bagi kedua belah pihak. Setiap pengambilan keputusan PHK harus disertai dengan alasan yang rasional, proporsional, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan konstruktif.

Metode Penelitian

Dalam tulisan ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif. Metode penelitian hukum yuridis normatif, sering disebut juga sebagai penelitian hukum doktrinal, merupakan pendekatan yang digunakan untuk meneliti hukum sebagai norma, kaidah, atau aturan yang tertulis dalam berbagai peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, maupun putusan pengadilan. Penelitian ini berfokus pada analisis dokumen-dokumen hukum dengan tujuan memahami dan menafsirkan norma-norma yang berlaku, serta mengeksplorasi bagaimana norma-norma tersebut diterapkan dan dipahami dalam praktik (Marzuki, 2021). Secara umum, penelitian hukum yuridis normatif dilakukan tanpa memerlukan data lapangan, sebab objek kajiannya adalah bahan hukum primer dan sekunder yang sudah ada. Salah satu karakteristik utama dari penelitian hukum yuridis normatif adalah sifatnya yang analitis dan interpretatif. Penelitian ini tidak hanya memaparkan isi dari peraturan hukum, tetapi juga menilai dan menganalisis ketentuan hukum yang ada berdasarkan teori hukum dan prinsip-prinsip yang relevan. Dalam konteks ini, peneliti berperan dalam menginterpretasi hukum sesuai dengan doktrin yang ada, menggunakan pendekatan konseptual yang berlandaskan pada prinsip-prinsip dasar hukum. Metode ini kerap digunakan untuk menemukan norma yang tepat dalam menangani suatu permasalahan hukum tertentu atau untuk memahami batasan interpretasi hukum terhadap suatu isu yang sedang diteliti (Amiruddin & Asikin, 2020).

Penelitian hukum yuridis normatif biasanya melibatkan beberapa jenis pendekatan, seperti pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical*

approach), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis aturan-aturan hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, dengan meninjau berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, baik yang berlaku di Indonesia maupun di negara lain jika penelitian bersifat komparatif. Pendekatan konseptual, di sisi lain, lebih berfokus pada pengkajian konsep-konsep dasar hukum yang abstrak guna memahami pemikiran-pemikiran filosofis atau prinsip-prinsip hukum yang melandasi suatu aturan atau putusan. Pendekatan kasus sering kali digunakan dalam penelitian yuridis normatif untuk memahami bagaimana penerapan hukum berlangsung dalam praktik melalui analisis terhadap putusan-putusan pengadilan. Dengan menganalisis kasus-kasus tertentu, peneliti dapat memahami bagaimana pengadilan menerapkan ketentuan hukum dan dapat mengeksplorasi adanya perbedaan dalam putusan yang diambil. Pendekatan historis memberikan perspektif mengenai perkembangan hukum dari waktu ke waktu, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi perubahan atau evolusi norma hukum serta alasan-alasan yang melatarbelakanginya. Terakhir, pendekatan perbandingan memberikan perspektif lintas negara atau lintas sistem hukum, di mana peneliti dapat membandingkan aturan atau praktik di berbagai yurisdiksi untuk menarik kesimpulan yang dapat diaplikasikan pada sistem hukum yang sedang diteliti (Marzuki, 2011).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Alasan Penolakan Mutasi Diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai Dasar Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam praktik hubungan industrial, mutasi atau pemindahan tugas merupakan salah satu instrumen yang dapat digunakan oleh pemberi kerja untuk mengatur kebutuhan dan sumber daya manusia secara efektif. Mutasi dalam konteks ketenagakerjaan didefinisikan sebagai pemindahan posisi atau lokasi kerja pekerja oleh perusahaan dengan alasan tertentu, baik untuk optimalisasi sumber daya manusia maupun pengembangan karier pekerja. Namun, dalam beberapa kasus, pekerja dapat menolak mutasi yang ditawarkan atau diperintahkan oleh perusahaan. Penolakan mutasi ini menjadi hal yang cukup krusial dalam hubungan kerja karena dapat menimbulkan potensi konflik yang berujung pada PHK (Khakim, 2007). Berdasarkan UU No. 13/ 2003 dan PP No. 35/ 2021, ketentuan mengenai mutasi dan PHK akibat penolakan mutasi memiliki dasar hukum yang jelas serta prosedur yang harus dipenuhi. UU No. 13/ 2003 mengatur prinsip-prinsip dasar dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia. Pasal 151 ayat (1) dari UU No. 13/ 2003 menekankan bahwa PHK harus diupayakan sebagai langkah terakhir apabila segala upaya untuk menyelesaikan perselisihan tidak mencapai kata sepakat. Hal ini menegaskan bahwa pemberi kerja tidak dapat serta-merta melakukan PHK hanya karena pekerja menolak mutasi. Dalam Pasal 54 ayat (2), UU No. 13/ 2003 juga mensyaratkan bahwa aspek-aspek penting dalam hubungan kerja, termasuk lokasi atau tempat kerja, harus dituangkan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, pekerja yang menolak mutasi dapat berargumen bahwa perubahan lokasi kerja atau posisi kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja merupakan alasan sah untuk menolak mutasi tersebut. Dalam hal ini, pemberi kerja harus mengupayakan alternatif solusi yang tidak serta-merta menyebabkan PHK (Putra & Sitabuana, 2022).

Sementara itu, PP No. 35/2021 sebagai aturan pelaksana dari UU No. 11/ 2020 memperjelas ketentuan-ketentuan terkait PHK, termasuk dalam kasus pekerja yang menolak mutasi. Pasal 36 PP 35/2021 menyebutkan bahwa mutasi merupakan bagian dari kewenangan manajemen perusahaan dan merupakan bentuk kebijakan internal perusahaan untuk kepentingan efektivitas pekerjaan. Namun, meskipun mutasi menjadi hak manajemen, mutasi harus dilakukan secara wajar dan tidak boleh bertentangan dengan hak-hak dasar

pekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 151 ayat (3) UU No. 13/ 2003, yang menyatakan bahwa setiap tindakan yang dapat mengurangi hak pekerja atau bertentangan dengan norma kerja yang adil dapat menjadi objek sengketa industrial yang harus diselesaikan melalui mekanisme bipartit atau tripartit. Penolakan mutasi yang berujung pada PHK harus memenuhi syarat-syarat yang sangat ketat untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang perusahaan. Dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13/ 2003 disebutkan bahwa sebelum melakukan PHK, pemberi kerja harus terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan. Jika penolakan mutasi tersebut terjadi karena alasan yang sah menurut hukum, seperti perubahan lokasi yang terlalu jauh atau kondisi pekerjaan yang tidak sesuai, maka PHK yang dilakukan perusahaan bisa dianggap sebagai PHK yang tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain itu, dalam kasus penolakan mutasi, Pasal 169 ayat (1) huruf d UU No. 13/ 2003 memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan PHK dengan kompensasi tertentu apabila ada perubahan syarat-syarat kerja secara mendasar yang tidak disetujui oleh pekerja. Misalnya, jika perusahaan memutuskan untuk memindahkan pekerja ke lokasi yang jauh dari tempat asalnya tanpa menyediakan fasilitas yang memadai, pekerja dapat menolak mutasi tersebut dengan alasan bahwa kebijakan tersebut tidak sesuai dengan hak-hak dasar mereka. Apabila penolakan mutasi ini diabaikan oleh perusahaan dan berujung pada PHK, maka pekerja berhak atas kompensasi yang layak sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dari perspektif hukum, penolakan mutasi tidak dapat dijadikan dasar yang langsung untuk PHK tanpa mempertimbangkan aspek-aspek tertentu yang melindungi pekerja. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 36 ayat (1) PP No. 35/2021, PHK karena penolakan mutasi harus didasarkan pada ketentuan hukum yang jelas dan proses yang benar. Hal ini mencakup penyampaian pemberitahuan tertulis kepada pekerja, pengaturan kompensasi yang layak, serta mekanisme penyelesaian perselisihan apabila penolakan mutasi dianggap tidak berdasar oleh perusahaan. Oleh sebab itu, pemberi kerja yang ingin melakukan PHK karena penolakan mutasi wajib menjalankan seluruh prosedur yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan agar PHK tersebut sah dan tidak menimbulkan sengketa di kemudian hari (Hanifah et al., 2021).

Lebih jauh, dalam praktik hubungan industrial, alasan penolakan mutasi sering kali juga berkaitan dengan aspek-aspek non-hukum, seperti psikologis dan kondisi keluarga pekerja yang mungkin tidak memungkinkan pekerja untuk berpindah lokasi kerja. Dalam konteks ini, perusahaan yang beritikad baik akan berupaya untuk memahami alasan-alasan penolakan mutasi tersebut dan mempertimbangkan solusi lain, seperti mutasi ke posisi atau departemen lain yang masih memungkinkan pekerja untuk tetap berkontribusi di perusahaan. Sebaliknya, perusahaan yang memaksakan mutasi tanpa mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dapat dianggap melanggar prinsip-prinsip hubungan kerja yang adil dan manusiawi sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Secara keseluruhan, baik UU No. 13/ 2003 maupun PP No. 35/2021 memberikan perlindungan yang cukup terhadap pekerja dalam kasus penolakan mutasi. Peraturan ini memastikan bahwa PHK hanya dapat dilakukan apabila telah melalui proses perundingan yang adil dan dengan kompensasi yang layak bagi pekerja. Apabila perusahaan melakukan PHK dengan alasan penolakan mutasi tanpa dasar hukum yang kuat, maka pekerja berhak untuk menuntut perusahaan melalui mekanisme pengadilan hubungan industrial. Dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, penyelesaian sengketa akibat penolakan mutasi sering kali dapat diselesaikan melalui mediasi atau perundingan bipartit antara perusahaan dan pekerja atau perwakilan serikat pekerja. Proses ini diatur dalam Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13/ 2003, di mana

perundingan *bipartit* atau mediasi merupakan tahapan yang wajib dilalui sebelum PHK dapat dilakukan. Jika perundingan tersebut gagal mencapai kesepakatan, maka PHK yang dilakukan oleh perusahaan tetap harus memberikan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU No. 13/ 2003 (Sugiyono & Pardede, 2021).

Kesimpulannya, mutasi sebagai hak manajemen memang diakui dalam peraturan ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaannya harus tetap mempertimbangkan hak-hak pekerja serta dasar hukum yang berlaku. PHK akibat penolakan mutasi hanya dapat dibenarkan apabila sesuai dengan prosedur yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35/2021, yang menekankan pada keadilan dan kesepakatan bersama antara kedua belah pihak. Mutasi atau perpindahan pekerja dari satu lokasi ke lokasi lain dalam suatu perusahaan merupakan bagian dari hak manajemen yang diakui oleh peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini dinyatakan secara eksplisit dalam berbagai peraturan ketenagakerjaan, termasuk UU No. 13/ 2003 dan diperkuat dalam PP No. 35/ 2021. Kedua peraturan ini memberikan landasan hukum bagi pengusaha atau manajemen untuk melakukan mutasi sebagai bagian dari hak manajerial yang penting dalam rangka pemeliharaan dan peningkatan produktivitas perusahaan. Menurut Pasal 151 ayat (1) UU No. 13/ 2003, setiap pemutusan hubungan kerja harus diupayakan untuk dihindari. Oleh karena itu, mutasi sebagai salah satu bentuk penyesuaian dalam lingkungan kerja menjadi salah satu mekanisme alternatif yang diambil oleh pengusaha agar tidak harus melakukan PHK. Dalam konteks ini, mutasi dapat dipandang sebagai upaya pengusaha untuk menyesuaikan pekerja pada posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan tanpa harus mengurangi jumlah tenaga kerja. Akan tetapi, hak mutasi yang dimiliki manajemen bukan berarti bebas dari batasan. Dalam pelaksanaannya, pengusaha tetap harus memperhatikan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 32 PP No. 35/ 2021 mengatur bahwa mutasi harus dilakukan berdasarkan perjanjian kerja yang berlaku dan tidak boleh bertentangan dengan kepentingan pekerja. Artinya, ketika perusahaan berencana untuk melakukan mutasi, manajemen harus tetap memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan kesejahteraan pekerja. Mutasi yang dilakukan secara sepihak tanpa persetujuan pekerja atau tanpa mempertimbangkan kesejahteraan pekerja bisa dianggap sebagai tindakan yang merugikan pekerja. Dalam praktiknya, perusahaan tidak dapat serta-merta memaksa pekerja untuk pindah lokasi atau posisi kerja tanpa adanya alasan yang jelas dan rasional. Pengusaha harus melakukan komunikasi yang baik dan memberikan alasan yang kuat serta manfaat yang mungkin akan diperoleh pekerja dari pelaksanaan mutasi tersebut. Apabila pekerja menolak mutasi yang dianggap sepihak, perusahaan tidak serta-merta dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Pasal 37 PP No. 35/ 2021 menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja karena alasan mutasi hanya dapat dibenarkan apabila telah memenuhi prosedur yang ditetapkan. Dalam hal ini, pengusaha harus terlebih dahulu mengupayakan kesepakatan antara kedua belah pihak. Apabila terjadi perselisihan terkait mutasi, pengusaha dan pekerja diharapkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui mekanisme *bipartit* atau melalui mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat. Hal ini sejalan dengan Pasal 151 ayat (2) UU No. 13/ 2003 yang menyatakan bahwa segala bentuk pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Dalam situasi di mana pekerja tetap menolak mutasi yang telah melalui prosedur yang benar dan sah, perusahaan dapat mengajukan permohonan PHK kepada pengadilan hubungan industrial. Pengadilan akan mengevaluasi apakah alasan penolakan mutasi oleh pekerja dapat dibenarkan dan apakah keputusan untuk melakukan PHK sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Di sini, peran hakim dalam menentukan keadilan sangat penting, terutama dalam menilai apakah mutasi yang diajukan oleh perusahaan merupakan

keputusan yang wajar atau justru melanggar hak-hak pekerja. Apabila pengadilan menilai bahwa mutasi yang diusulkan melanggar hak-hak pekerja atau menimbulkan ketidakadilan, pengadilan dapat menolak permohonan PHK dan memerintahkan perusahaan untuk membatalkan mutasi tersebut. Hak pekerja atas perlindungan dalam hal mutasi juga ditekankan dalam prinsip-prinsip hubungan industrial yang berkeadilan. Prinsip-prinsip ini menggarisbawahi pentingnya pengusaha menghormati hak pekerja untuk bekerja pada lokasi atau posisi tertentu yang telah disepakati sebelumnya, kecuali apabila terdapat kondisi tertentu yang memungkinkan untuk dilakukan perubahan tempat atau posisi kerja. Hal ini misalnya terkait dengan perubahan kondisi bisnis atau kebutuhan mendesak dari perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan operasionalnya. Namun, perubahan tersebut harus tetap dalam kerangka perjanjian kerja yang berlaku dan tidak boleh menimbulkan ketidaknyamanan atau beban berlebihan bagi pekerja. Selain itu, Pasal 82 ayat (1) PP No. 35/2021 menyatakan bahwa PHK tidak dapat dilakukan tanpa adanya pertimbangan yang matang, terutama jika pekerja telah memenuhi kewajiban mereka dalam pelaksanaan tugas dan tidak melakukan pelanggaran berat. Sejalan dengan ini, apabila PHK dilakukan akibat penolakan mutasi yang tidak memiliki dasar yang kuat dan tidak disertai kesepakatan antara kedua belah pihak, maka PHK tersebut bisa dikategorikan sebagai PHK yang tidak sah. Pengusaha harus dapat membuktikan bahwa penolakan mutasi oleh pekerja benar-benar menghambat operasional perusahaan atau berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Jika tidak, keputusan PHK bisa dianggap bertentangan dengan prinsip keadilan dan dapat dibatalkan melalui jalur hukum (Farid & Rizal, 2022).

Selain pertimbangan hukum, pelaksanaan mutasi juga sebaiknya memperhatikan aspek psikologis dan sosial pekerja, terutama jika mutasi yang dilakukan mengharuskan pekerja untuk pindah ke lokasi yang jauh dari tempat tinggal atau keluarga mereka. Dalam hal ini, pemberian tunjangan atau fasilitas yang memadai bisa menjadi salah satu solusi untuk memastikan kesejahteraan pekerja tetap terjaga. Misalnya, perusahaan dapat memberikan tunjangan akomodasi, transportasi, atau biaya relokasi bagi pekerja yang harus dipindahkan ke lokasi yang jauh. Dengan demikian, pekerja tidak merasa dirugikan oleh keputusan mutasi yang diambil oleh manajemen. Kesimpulannya, mutasi sebagai bagian dari hak manajemen memang diakui dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, tetapi pelaksanaannya harus tetap mempertimbangkan hak-hak pekerja dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam UU No. 13/2003 dan PP No. 35/2021. PHK akibat penolakan mutasi hanya dapat dibenarkan apabila telah sesuai dengan prosedur yang diatur dan berdasarkan pertimbangan yang matang serta keadilan. Perusahaan perlu memastikan bahwa keputusan untuk melakukan mutasi bukan hanya untuk kepentingan manajemen semata, tetapi juga memperhatikan kepentingan pekerja sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan.

Penutup

Mutasi atau pemindahan tugas merupakan hak manajemen perusahaan yang diakui dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Baik UU No. 13/2003 maupun PP No. 35/2021 menetapkan prosedur yang harus diikuti dalam pelaksanaan mutasi dan dalam kasus penolakan mutasi. Peraturan ini bertujuan melindungi hak-hak pekerja, memastikan bahwa mutasi dilakukan secara wajar, dan mencegah PHK secara sewenang-wenang. PHK akibat penolakan mutasi hanya diperbolehkan jika prosedur perundingan telah dilalui dan alasan PHK memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan. Oleh karena itu, mutasi tidak bisa langsung dijadikan alasan untuk PHK tanpa adanya proses perundingan yang adil. Implikasi hukum dari penolakan mutasi bergantung pada alasan penolakan dan hasil dari proses perundingan. Jika pekerja memiliki alasan sah untuk menolak mutasi, PHK yang

dilakukan bisa dianggap tidak sah. Sebaliknya, jika penolakan mutasi dianggap tidak beralasan, perusahaan berhak melakukan PHK dengan memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan. Mekanisme penyelesaian melalui mediasi dan pengadilan hubungan industrial harus dijalankan untuk melindungi kedua belah pihak dan mencapai penyelesaian yang adil.

Sebelum menolak mutasi, pekerja sebaiknya mempertimbangkan alasan yang sah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, misalnya terkait lokasi yang jauh atau kondisi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerja perlu mengkomunikasikan alasan penolakan kepada perusahaan secara terbuka untuk mencegah potensi konflik. Perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor personal pekerja dalam melaksanakan kebijakan mutasi, seperti jarak, kondisi keluarga, dan hak-hak dasar pekerja. Perusahaan juga perlu menjalankan prosedur perundingan yang diatur dalam UU No. 13/ 2003 sebelum mengambil langkah PHK agar terhindar dari potensi sengketa di kemudian hari.

Daftar Pustaka

- Amiruddin, & Asikin, Z. (2020). *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (11th ed., Vol. 11). Rajawali Pers.
- Farid, M., & Rizal, M. (2022). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang : 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung : 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021). *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 5(2), 222–231.
- Hanifah, H. H., Khayatudin, K., & Yoel, S. M. (2021). Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi. *Estudiante Law Journal*, 3(3), 358–371.
- Khakim, A. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M. (2011). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group.
- Marzuki, P. M. (2021). *Pengantar Ilmu Hukum* (1st ed., Vol. 1). Prenada Media.
- Putra, A. M., & Sitabuana, T. H. (2022). Kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Kasasi Nomor: 431 K/Pdt. Sus-PHI/2020). *PROSIDING SERINA*, 2(1), 245–256.
- Putri, R. L., & Mahyuni, M. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi. *JTAM FH*, 1(3), 208–221.
- Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitriani, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83–92.
- Sugiyono, H., & Pardede, J. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, 19(2), 453–472.