

**Analisis Yuridis Keabsahan Mutasi Tanpa Dasar Hukum Dan
Implikasinya Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):
Studi Kasus Putusan Nomor 1187 K/PDT.SUS-PHI/2021**

Nelson, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara Jakarta, Indonesia
e-mail: changnelson22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam menilai keabsahan mutasi tanpa dasar hukum sebagai alasan sah untuk pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan menelaah Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi sepihak yang dilakukan tanpa dasar hukum dan tanpa mempertimbangkan kepentingan pekerja merupakan pelanggaran terhadap perjanjian kerja serta asas perlindungan hukum. Mahkamah Agung menegaskan bahwa tindakan pengusaha yang memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap Pasal 169 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan, yang memberi hak kepada pekerja untuk mengajukan PHK disertai kompensasi sesuai Pasal 156. Putusan ini mencerminkan perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan mutasi sewenang-wenang dan memperkuat prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Selain itu, Mahkamah menegaskan bahwa hak prerogatif pengusaha dalam melakukan mutasi tidak bersifat absolut, melainkan harus dijalankan dengan memperhatikan asas keadilan, kepastian hukum, dan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja.

Kata Kunci: Mutasi Sepihak, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum.

Abstract

This study aims to analyze the application of Article 169 paragraph (1) letter e of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in assessing the validity of mutations without legal basis as a legitimate reason for termination of employment (PHK), by examining the Supreme Court Decision Number 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021. The research method used is normative juridical with a statutory and conceptual approach. The results of the study indicate that unilateral mutations carried out without legal basis and without considering the interests of workers constitute a violation of the employment agreement and the principle of legal protection. The Supreme Court emphasized that the actions of employers who order workers to carry out work outside of what was agreed upon can be categorized as a violation of Article 169 paragraph (1) letter e of the Manpower Law, which gives workers the right to file for PHK accompanied by compensation in accordance with Article 156. This decision reflects legal protection for workers from arbitrary mutations and strengthens the principle of justice in industrial relations. Furthermore, the Court emphasized that the employer's prerogative to transfer employees is not absolute, but must be exercised with due regard for the principles of justice, legal certainty, and a balance between the interests of the company and the employees.

Keywords: Unilateral Transfer, Termination of Employment, Legal Protection.

PENDAHULUAN

Dalam hubungan industrial, keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja merupakan fondasi utama yang harus dijaga agar tercipta iklim kerja yang harmonis, adil, dan produktif. Salah satu isu yang sering menimbulkan perselisihan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia adalah pelaksanaan mutasi atau pemindahan kerja. Mutasi, yang secara prinsip merupakan hak prerogatif pengusaha, sering kali disalahgunakan sebagai alat tekanan terhadap pekerja, baik untuk memaksa pengunduran diri, memberikan sanksi terselubung, maupun menghindari kewajiban perusahaan dalam hubungan kerja. Padahal, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa kebijakan mutasi harus dilakukan dengan mempertimbangkan kepentingan, kesejahteraan, dan kondisi objektif pekerja, serta tidak boleh melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Ketika mutasi dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas dan tidak memenuhi asas keadilan, tindakan tersebut tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.¹

Kasus antara PT Tor Ganda dan Ernis Manurung yang diputus melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021 merupakan salah satu contoh konkret pelanggaran prinsip tersebut. Dalam perkara ini, perusahaan melakukan mutasi terhadap pekerja dari Sumatera Utara ke Ambon tanpa dasar hukum yang sah, tanpa alasan objektif, dan tanpa mempertimbangkan kepentingan pribadi maupun keluarga pekerja. Mutasi tersebut dianggap sebagai tindakan sepihak yang melampaui batas kewenangan manajemen, sehingga pekerja menolak perintah tersebut dan mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mahkamah Agung dalam putusannya menegaskan bahwa tindakan pengusaha yang memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan merupakan pelanggaran terhadap Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang memberikan hak kepada pekerja untuk meminta pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi sesuai ketentuan Pasal 156. Putusan ini memperlihatkan pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja dari praktik mutasi yang sewenang-wenang dan tidak sesuai dengan asas proporsionalitas, keadilan, serta kepastian hukum.

Secara teoritis, mutasi merupakan bagian dari kebijakan manajerial yang dapat dilakukan selama memenuhi unsur rasionalitas dan keadilan. Namun, ketika kebijakan tersebut digunakan secara tidak proporsional dan tanpa dasar hukum, mutasi dapat menjadi bentuk pelanggaran terhadap perjanjian kerja dan prinsip hubungan industrial yang sehat. Oleh karena itu, keberadaan Pasal 169 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan menjadi instrumen hukum penting yang melindungi pekerja dari penyalahgunaan wewenang oleh pengusaha. Melalui putusan *a quo*, Mahkamah Agung menegaskan kembali batasan terhadap hak prerogatif

¹ Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitrian, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83-92.

manajemen dalam melakukan mutasi, serta memperkuat posisi pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas perlakuan yang adil dan bermartabat dalam dunia kerja.²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis keabsahan mutasi tanpa dasar hukum dan implikasinya terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan mengkaji secara mendalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Fokus kajian ini diarahkan pada penerapan Pasal 169 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan dalam konteks mutasi sepihak, serta bagaimana putusan tersebut mencerminkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai batasan hukum dalam pelaksanaan mutasi, prinsip keadilan dalam hubungan industrial, serta relevansi putusan ini sebagai preseden penting dalam menegakkan hak-hak pekerja di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam menyeimbangkan antara kepentingan manajemen dan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja demi terwujudnya keadilan sosial dalam hubungan kerja.³

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu metode yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum positif yang berlaku serta penerapannya terhadap suatu permasalahan hukum tertentu. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan menelaah berbagai sumber hukum, seperti peraturan perundang-undangan, doktrin, asas hukum, dan putusan pengadilan yang relevan dengan isu penelitian. Dalam konteks penelitian ini, metode yuridis normatif digunakan untuk menganalisis keabsahan mutasi tanpa dasar hukum serta implikasinya terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan pelaksanaannya, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesesuaian antara praktik mutasi yang dilakukan oleh pengusaha dengan norma hukum yang mengatur hubungan industrial yang adil dan proporsional. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk memahami prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dan asas perlindungan terhadap pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketentuan Pasal 169 Ayat (1) Huruf E Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Menilai Mutasi Tanpa Dasar Hukum Sebagai Alasan Sah Untuk Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada asas keseimbangan, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak kedua belah pihak. Salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja diberikan melalui mekanisme pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), yang diatur secara ketat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam konteks ini, Pasal 169 ayat (1) huruf e UU

² Sidabariba, M. T. (2021). Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Menolak Mutasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 16(1), 62-85.

³ Putri, R. L., & Mahyuni, M. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi. *Lex Positivis*, 1(3), 208-221.

Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan. Ketentuan ini menjadi dasar yuridis utama dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021, yang menilai tindakan mutasi sepihak tanpa dasar hukum sebagai alasan sah bagi pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja.⁴

Secara normatif, Pasal 169 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.” Ketentuan ini menegaskan bahwa perintah mutasi atau pemindahan kerja yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB), dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk menolak perintah tersebut dan sekaligus mengajukan PHK dengan kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, hukum memberikan perlindungan agar pekerja tidak menjadi objek tindakan sewenang-wenang dari pengusaha yang menggunakan mutasi sebagai alat untuk menekan, menghukum, atau memaksa pekerja agar mengundurkan diri secara tidak langsung.

Dalam perkara PT Tor Ganda melawan Ernis Manurung, sengketa bermula dari perintah mutasi sepihak yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada pekerja dari PT Tor Ganda Sibisa Mangatur (Sumatera Utara) ke PT Nusa Ina Ambon (Maluku) tanpa dasar hukum dan tanpa mempertimbangkan keberadaan keluarga maupun kepentingan pribadi pekerja. Mutasi tersebut dianggap sebagai tindakan yang tidak proporsional karena tidak hanya mengubah lokasi kerja, tetapi juga berimplikasi pada perubahan kondisi sosial dan ekonomi yang sangat signifikan. Pekerja kemudian menolak perintah mutasi tersebut, dan pihak perusahaan merespons dengan tidak lagi memperbolehkan pekerja masuk bekerja, yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan dalam Putusan Nomor 300/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn menilai bahwa tindakan mutasi tersebut tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, karena tidak dilakukan dengan dasar yang jelas dan tidak memenuhi unsur objektivitas serta keadilan. Pengadilan berpendapat bahwa perintah mutasi yang melampaui kewajaran dan tidak disertai alasan yang rasional telah melanggar asas perlindungan terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menjamin setiap orang berhak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Pertimbangan hukum PHI Medan ini kemudian diperkuat oleh Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi melalui Putusan Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Mahkamah Agung menegaskan bahwa terdapat cukup bukti bahwa mutasi dilakukan tanpa dasar dan prosedur yang jelas, serta tanpa memperhatikan objektivitas dan rasa keadilan. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat bahwa tindakan pengusaha telah memenuhi kualifikasi sebagai perintah untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, pekerja memiliki hak sah untuk meminta pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi yang layak

⁴ Ramadhan, T. F. A. (2023). Akibat Hukum Terhadap Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan No. 272/Pdt. Sus-Phi/2018/Pn. Mdn). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum [JIMHUM]*, 3(5), 399-409.

sesuai Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Ketenagakerjaan, yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.⁵

Lebih lanjut, Mahkamah Agung dalam pertimbangannya juga menyatakan bahwa mutasi seharusnya dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan tidak boleh bersifat diskriminatif ataupun sebagai bentuk hukuman terselubung. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa pengusaha dalam melaksanakan mutasi wajib memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, tindakan mutasi yang bertujuan untuk menyingkirkan pekerja atau memaksa pengunduran diri merupakan pelanggaran terhadap prinsip tersebut. Secara yuridis, mutasi diakui sebagai bagian dari kewenangan manajemen (*management prerogative right*), namun kewenangan tersebut tidak bersifat absolut. Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, mutasi harus memenuhi tiga unsur pokok: (1) adanya alasan obyektif yang dapat dibenarkan secara rasional, (2) dilakukan sesuai prosedur yang berlaku, dan (3) tidak menimbulkan kerugian yang tidak wajar bagi pekerja. Jika salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, maka mutasi tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap perjanjian kerja dan asas kepatutan, sebagaimana ditegaskan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang menegaskan pentingnya perlindungan terhadap hak pekerja dari tindakan sewenang-wenang perusahaan.⁶

Dalam konteks putusan *a quo*, Mahkamah Agung berpendapat bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat seharusnya masih berlangsung, namun karena hubungan kerja sudah tidak harmonis akibat mutasi yang tidak berdasar dan penolakan pengusaha untuk menerima kembali pekerja, maka hubungan kerja dianggap putus karena adanya alasan hukum yang sah sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf e dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, Mahkamah menguatkan putusan sebelumnya yang mewajibkan pengusaha untuk membayar seluruh hak pekerja, antara lain uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta kompensasi cuti dan THR yang belum dibayarkan. Putusan ini mencerminkan komitmen peradilan dalam menegakkan prinsip keadilan sosial dalam hubungan kerja, serta menolak praktik mutasi yang digunakan sebagai instrumen represi terhadap pekerja.

Dari perspektif hukum perburuhan, penerapan Pasal 169 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan dalam perkara ini menunjukkan bahwa hukum tidak hanya melindungi pekerja dari PHK sepihak, tetapi juga memberi ruang bagi pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja ketika pengusaha melanggar substansi perjanjian kerja. Hal ini menegaskan adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha sebagaimana tercermin dalam Pasal 1338 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Ketika pengusaha menyimpang dari isi perjanjian dengan cara memerintahkan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, maka pengusaha telah melakukan wanprestasi, yang secara hukum memberikan hak kepada pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja dengan kompensasi yang layak.

⁵ Prasetyo, R. A., & Haryono, D. W. (2025). Alasan Menolak Mutasi menjadi Dasar Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Journal Evidence Of Law*, 4(1), 36-43.

⁶ Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734-749.

Selain itu, putusan ini memperkuat fungsi UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang memberikan mekanisme penyelesaian melalui lembaga PHI untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dan perlindungan sosial terhadap pekerja. Dalam hal ini, hakim berperan sebagai penjaga keadilan sosial (social justice guardian) yang menilai apakah tindakan manajemen sesuai dengan prinsip fair treatment dan good faith dalam hubungan kerja. Penerapan Pasal 169 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan dalam Putusan Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021 merupakan bentuk konkret penegakan hukum ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa mutasi tanpa dasar hukum yang sah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dan dapat menjadi alasan sah bagi pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja. Putusan ini juga memiliki nilai yurisprudensi penting karena menegaskan batas kewenangan pengusaha dalam melakukan mutasi, sekaligus memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja dari praktik mutasi sewenang-wenang yang berpotensi merugikan secara ekonomi maupun sosial. Dalam kerangka yang lebih luas, putusan ini merefleksikan semangat keadilan industrial (industrial justice) yang menjadi dasar hubungan kerja di Indonesia, di mana keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak harus senantiasa dijaga demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.⁷

Implikasi Hukum Dari Mutasi Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Menurut Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Dan Bagaimana Putusan Tersebut Mencerminkan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Mutasi dalam hubungan kerja pada dasarnya merupakan hak prerogatif pengusaha sepanjang dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan hukum dan prinsip keadilan. Berdasarkan Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha berhak memindahkan pekerja dari satu unit kerja ke unit kerja lain, sepanjang tidak mengubah jabatan, upah, dan tidak bertentangan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun, praktik mutasi yang dilakukan secara sepihak tanpa dasar hukum dan tanpa memperhatikan kepentingan serta kondisi objektif pekerja berpotensi menimbulkan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang tidak harmonis.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021, perkara antara PT Tor Ganda sebagai Tergugat dan Ernis Manurung sebagai Penggugat menjadi contoh konkret bagaimana pelaksanaan mutasi sepihak dapat dianggap sebagai bentuk pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. PT Tor Ganda melakukan mutasi terhadap Ernis Manurung dari unit kerja PT Torganda Sibisa Mangatur (Sumatera Utara) ke PT Nusa Ina Ambon (Maluku) tanpa adanya dasar hukum, alasan yang jelas, dan tanpa mempertimbangkan faktor objektivitas maupun kondisi pribadi pekerja. Mutasi ini tidak hanya menimbulkan beban administratif dan sosial bagi pekerja, tetapi juga menunjukkan adanya tindakan sewenang-wenang yang bertentangan dengan asas perlindungan terhadap tenaga kerja.⁸

⁷ Lie, G. (2024). Kedudukan Perjanjian Hubungan Industrial dalam Pelaksanaan Mutasi Pekerja. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 5(2).

⁸ Rizqi, M. (2022). Analisis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan No. 248/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Mdn). *IBLAM Law Review*, 2(3), 82-114.

Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menegaskan bahwa mutasi tersebut tidak sah dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dilakukan tanpa prosedur yang benar dan tidak memperhatikan asas keadilan. Pertimbangan hukum Majelis Hakim mengacu pada Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pengusaha apabila pengusaha memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan. Dalam kasus ini, mutasi dari Sumatera Utara ke Ambon dianggap sebagai pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja dan menempatkan pekerja dalam posisi yang tidak adil secara hukum maupun sosial. Lebih jauh, Mahkamah menegaskan bahwa tindakan mutasi tanpa dasar hukum merupakan pelanggaran terhadap asas perlindungan hukum bagi pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menjamin hak setiap pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Mutasi sepihak yang memaksa pekerja untuk berpindah lokasi kerja jauh dari domisili tanpa alasan rasional merupakan bentuk tindakan diskriminatif yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak asasi pekerja.

Dalam konteks ini, Mahkamah Agung memperkuat putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang telah memutuskan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena pengusaha terbukti melakukan tindakan yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan. Sebagai akibat hukum dari mutasi sepihak tersebut, perusahaan diwajibkan untuk membayar kompensasi kepada pekerja berupa uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Putusan ini sekaligus menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat melakukan mutasi yang berdampak pada perubahan substansial terhadap hubungan kerja tanpa kesepakatan dari pihak pekerja. Selain itu, Mahkamah juga menolak dalil kasasi PT Tor Ganda yang menyatakan bahwa mutasi merupakan kebijakan internal manajemen yang tidak dapat diganggu gugat. Dalam pertimbangannya, Mahkamah menilai bahwa setiap kebijakan internal perusahaan tetap harus tunduk pada asas legalitas dan prinsip keadilan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Kebebasan perusahaan dalam mengatur manajemen tenaga kerja tidak bersifat absolut dan tetap dibatasi oleh norma hukum positif.⁹

Dari sisi perlindungan hak-hak pekerja, putusan ini juga mencerminkan penerapan prinsip “equal treatment” dan keadilan substantif dalam hubungan industrial. Mahkamah memutuskan bahwa pekerja berhak atas seluruh haknya, termasuk pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR), hak cuti tahunan yang belum digunakan, penggantian biaya peralatan kerja, serta iuran jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang telah dipotong dari upah namun belum disetorkan oleh perusahaan. Ketentuan ini selaras dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa selama belum ada putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial, pengusaha dan pekerja tetap harus melaksanakan kewajibannya masing-masing. Selain aspek normatif, putusan Mahkamah Agung ini juga menegaskan pentingnya prinsip kepastian hukum dalam hubungan industrial. Dengan menolak permohonan kasasi PT Tor Ganda, Mahkamah mempertegas bahwa setiap tindakan pengusaha yang menyimpang dari

⁹ Fikriana, A., & Khairani, K. (2023). Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungannya. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 2(6), 547-551.

prosedur dan norma hukum akan berimplikasi pada sanksi administratif maupun kompensasi finansial kepada pekerja. Prinsip ini sejalan dengan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 yang mengamanatkan bahwa pengadilan wajib menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, serta memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah secara struktural dalam hal ini, pekerja.

Putusan ini juga memperlihatkan penerapan asas “in dubio pro operario”, yaitu apabila terdapat keraguan dalam penerapan norma ketenagakerjaan, maka interpretasi hukum harus lebih menguntungkan bagi pekerja. Dalam hal ini, Mahkamah Agung memilih untuk menegakkan perlindungan terhadap pekerja yang telah menjadi pihak yang lebih lemah dalam relasi industrial. Pendekatan ini tidak hanya memberikan efek jera bagi perusahaan agar lebih berhati-hati dalam menerapkan kebijakan mutasi, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap fungsi lembaga peradilan dalam memberikan keadilan substantif di bidang ketenagakerjaan. Implikasi hukum dari mutasi sepihak yang dilakukan oleh perusahaan sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021 mencakup tiga aspek utama: (1) implikasi terhadap keabsahan hubungan kerja, di mana mutasi sepihak dianggap sebagai pelanggaran yang dapat menjadi dasar PHK atas permintaan pekerja; (2) implikasi terhadap kewajiban finansial perusahaan, berupa pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi hak lainnya; serta (3) implikasi terhadap prinsip perlindungan hukum, di mana putusan ini menjadi preseden penting dalam menegakkan hak-hak pekerja terhadap tindakan sepihak dari pengusaha.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021 merupakan bentuk konkret perlindungan hukum bagi pekerja dari tindakan mutasi sepihak yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Putusan ini menegaskan bahwa setiap kebijakan mutasi harus didasarkan pada asas keadilan, kesepakatan, dan kepastian hukum, serta tidak boleh menimbulkan kerugian bagi pekerja. Melalui putusan ini, Mahkamah Agung tidak hanya menegakkan supremasi hukum, tetapi juga mengukuhkan prinsip bahwa hubungan industrial yang harmonis harus dibangun atas dasar penghormatan terhadap hak asasi dan martabat pekerja sebagai bagian dari cita hukum nasional yang berkeadilan sosial.¹⁰

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 1187 K/Pdt.Sus-PHI/2021 antara PT Tor Ganda dan Ernis Manurung, dapat disimpulkan bahwa penerapan Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar yuridis yang kuat dalam menilai keabsahan mutasi tanpa dasar hukum sebagai alasan sah bagi pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja. Mutasi sepihak yang dilakukan tanpa pertimbangan rasional, tanpa dasar hukum, serta tanpa memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap asas perlindungan tenaga kerja dan prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Putusan Mahkamah Agung tersebut mempertegas bahwa hak prerogatif pengusaha dalam melakukan mutasi tidak bersifat absolut, melainkan harus dilaksanakan sesuai prosedur, berlandaskan asas proporsionalitas, serta menjamin kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Selain itu, putusan ini menunjukkan peran penting lembaga peradilan dalam menegakkan

¹⁰ 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.

keadilan substantif dan melindungi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, yakni pekerja, dengan menegaskan bahwa mutasi sewenang-wenang dapat menjadi dasar hukum untuk PHK atas permintaan pekerja dengan kompensasi yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Sebagai saran, pengusaha hendaknya berhati-hati dalam menerapkan kebijakan mutasi agar tidak menyimpang dari ketentuan hukum dan asas keadilan. Setiap tindakan mutasi sebaiknya didasarkan pada kebutuhan objektif perusahaan dan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kemanusiaan, sosial, serta kesejahteraan pekerja. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga perlu memperkuat mekanisme pengawasan terhadap praktik mutasi sepihak yang berpotensi merugikan pekerja, serta memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar. Selain itu, pekerja disarankan untuk memahami hak-haknya sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan segera menempuh upaya hukum melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila mengalami mutasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berlandaskan pada prinsip penghormatan terhadap martabat serta hak asasi manusia dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Sidabariba, M. T. (2021). Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Menolak Mutasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 16(1), 62-85.
- Putri, R. L., & Mahyuni, M. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi. *Lex Positivis*, 1(3), 208-221.
- Ramadhan, T. F. A. (2023). Akibat Hukum Terhadap Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan No. 272/Pdt. Sus-Phi/2018/Pn. Mdn). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum [JIMHUM]*, 3(5), 399-409.
- Prasetyo, R. A., & Haryono, D. W. (2025). Alasan Menolak Mutasi menjadi Dasar Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Journal Evidence Of Law*, 4(1), 36-43.
- Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734-749.
- Lie, G. (2024). Kedudukan Perjanjian Hubungan Industrial dalam Pelaksanaan Mutasi Pekerja. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 5(2).
- Rizqi, M. (2022). Analisis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan No. 248/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Mdn). *IBLAM Law Review*, 2(3), 82-114.

- Fikriana, A., & Khairani, K. (2023). Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungannya. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 2(6), 547-551.
- 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.