

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak merupakan permasalahan serius dalam dunia ketenagakerjaan. Isu yang berkembang terkait perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya saat ini adalah PHK sepihak dengan alasan pekerja akibat mutasi dan pengalihan kerja, hal tersebut didukung dengan adanya beberapa putusan terkait pekerja yang terkena PHK sepihak oleh pengusaha dengan alasan menolak mutasi dan pengalihan kerja. Seperti contoh Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby yang di mana pekerja menolak di mutasi karena mutasi tersebut pada dasarnya tidak ada promosi jabatan terhadap pekerja dan mengakibatkan pekerja tidak bisa berkumpul dengan keluarganya yang telah menetap tinggal di Surabaya dan Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby yang di mana pekerja menolak untuk beralih tugas yang awalnya bekerja sebagai Kepala Pengawas/Mandor bagian sablon dialihkan tugas menjadi kernet yang dimana bayaran sebagai kernet lebih kecil daripada tugas sebelumnya sebagai Kepala Pengawas. Maka dari hal tersebut ditemukan suatu permasalahan yaitu apa pertimbangan hukum hakim dari kasus perselisihan tersebut dan apakah makna menolak mutasi dan menolak pengalihan kerja bisa disamakan dengan menolak perintah kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis bahan hukum secara preskriptif, sifat analisis ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya

Hasil dari penelitian hukum ini memperlihatkan bahwa dalam pertimbangannya, majelis hakim dalam putusan pengadilan hubungan industrial mayoritas tidak mempertimbangkan alasan awal terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial yaitu akibat di mutasi dan pengalihan kerja (demosi), sehingga untuk menentukan alasan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut selalu diarahkan seperti yang tercantum di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (efisiensi dan lain sebagainya), karena aturan mengenai mutasi dan demosi harus di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Serta Makna menolak mutasi dan pengalihan kerja (demosi) bisa disamakan secara makna dengan menolak perintah kerja, sepanjang aturan terkait mutasi tersebut sudah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Namun jika aturan terkait mutasi tidak di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, terlebih perintah mutasi tersebut hanya diucapkan secara lisan, maka menolak mutasi bukan berarti menolak perintah kerja.

Kata Kunci : Pertimbangan Hukum Hakim, Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi, Pengalihan Kerja (Demosi)