TINJAUAN YURIDIS KEWAJIBAN PERUSAHAAN MEMPEKERJAKAN KEMBALI PEKERJA/BURUH BERDASARKAN PUTUSAN PENGADILAN DALAM SENGKETA MUTASI PEKERJA
(Studi Pada Kantor SPN PT.Nikomas Gemilang)

Sulis Suhartini[1], Faturohman[2], Arif Budiman[3]

[1,2,3]*Universitas Bina Bangsa, Serang, Indonesia*
E-mail : suharini2002@gmail.com

ABSTRACT

Employee transfer is essentially a managerial right of employers intended to support company efficiency and development, yet its implementation frequently gives rise to disputes when carried out unilaterally and in violation of a collective labor agreement (CLA), as occurred in a transfer dispute at PT. Nikomas Gemilang that culminated in a ruling of the Industrial Relations Court. The central problem arises when a legally binding Industrial Relations Court decision (inkracht van gewijsde) orders a company to reinstate a worker, yet the company fails to voluntarily comply, leaving legal certainty and the protection of workers' rights unfulfilled in practice. This study aims to analyze the legal obligation of companies to reinstate workers based on court decisions in employee transfer disputes and to identify the obstacles to its implementation. The research employs a normative juridical method using a statute approach and a case approach, drawing on secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials analyzed qualitatively and prescriptively. The findings show that a transfer declared unlawful by the court obliges the company to reinstate the worker and to pay outstanding normative rights, as a consequence of the principles of legal certainty, justice, and respect for court decisions. However, enforcement of such decisions faces obstacles including corporate refusal, the absence of firm sanctions, disharmonious working relations, weak supervision, and positions already filled by other employees. The study concludes that the effectiveness of legal protection for workers largely depends on strengthening the execution mechanism for court decisions and the good faith of the parties involved in industrial relations.

Keywords : *Employee Transfer; Industrial Relations Court Decision; Obligation To Reinstate; Legal Protection Of Workers; Execution Of Judgment.*

ABSTRAK

Mutasi kerja pada dasarnya merupakan hak manajerial pengusaha untuk kepentingan efisiensi dan pengembangan perusahaan, namun pelaksanaannya kerap menimbulkan sengketa apabila dilakukan secara sepihak dan bertentangan dengan perjanjian kerja bersama (PKB), sebagaimana terjadi pada sengketa mutasi di lingkungan kerja PT. Nikomas Gemilang yang berujung pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Permasalahan utama muncul ketika putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde) memerintahkan perusahaan mempekerjakan kembali pekerja, tetapi perusahaan tidak melaksanakannya secara sukarela, sehingga kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja belum terwujud secara efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis kewajiban hukum perusahaan untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh berdasarkan putusan pengadilan dalam sengketa mutasi pekerja serta mengidentifikasi hambatan pelaksanaannya. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach), bersumber pada data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif-preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi yang dinyatakan tidak sah oleh pengadilan mewajibkan perusahaan mempekerjakan kembali pekerja serta membayar hak-hak normatif yang tertunda, sebagai konsekuensi asas kepastian hukum, keadilan, dan penghormatan terhadap putusan pengadilan. Namun demikian, pelaksanaan putusan tersebut menghadapi hambatan berupa penolakan perusahaan, ketiadaan sanksi tegas, disharmoni hubungan kerja, lemahnya pengawasan, serta telah terisinya posisi jabatan oleh pihak lain. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja sangat bergantung pada penguatan mekanisme eksekusi putusan dan itikad baik para pihak dalam hubungan industrial.

Kata Kunci : *Mutasi Kerja; Putusan Pengadilan Hubungan Industrial; Kewajiban Mempekerjakan Kembali; Perlindungan Hukum Pekerja; Eksekusi Putusan.*

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat menegaskan bahwa Pemerintah Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia. Amanat tersebut diturunkan secara konkret melalui Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penegasan serupa terdapat dalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia hasil amandemen kedua, khususnya Pasal 28D yang mengamanatkan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta Pasal 28I ayat (4) yang menempatkan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia sebagai tanggung jawab negara. Pada tataran undang-undang, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin bahwa setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi.

Hukum ketenagakerjaan mengatur segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Tujuan pembentukannya adalah memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Kehadiran negara melalui instrumen hukum ini bertolak dari kesadaran bahwa pekerja/buruh berada pada posisi yang secara ekonomi lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga memerlukan perlindungan agar ditempatkan pada kedudukan yang layak sesuai harkat dan martabat manusia.

Dalam praktik hubungan industrial, pekerja/buruh dan pengusaha berada dalam posisi yang saling membutuhkan, namun pada saat yang sama berpotensi menimbulkan perselisihan ketika kebijakan perusahaan dinilai merugikan pekerja. Salah satu bentuk kebijakan yang kerap menimbulkan sengketa adalah mutasi, terutama apabila dilakukan secara sepihak, tidak transparan, atau menimbulkan dampak yang merugikan bagi pekerja. Mutasi pada hakikatnya merupakan hak manajerial pengusaha dalam rangka efisiensi dan pengembangan perusahaan, tetapi pelaksanaannya tetap terikat pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah disepakati para pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menegaskan bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi.

Sengketa yang timbul akibat mutasi tidak selalu selesai pada tahap internal perusahaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa penyelesaian perselisihan pada awalnya ditempuh melalui perundingan bipartit, kemudian mediasi, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada di lingkungan peradilan umum. Permasalahan yang lebih mendasar justru muncul ketika pengadilan telah menjatuhkan putusan yang berkekuatan hukum tetap, tetapi perusahaan tidak melaksanakannya, khususnya amar putusan yang memerintahkan agar pekerja/buruh dipekerjakan kembali. Dalam konteks ini, keberadaan putusan pengadilan tidak otomatis menjamin pemulihan hak pekerja karena masih diperlukan mekanisme pelaksanaan putusan atau eksekusi sebagaimana diatur dalam hukum acara perdata.

Dari sudut pandang kepastian hukum, keadaan tersebut menunjukkan bahwa persoalan bukan lagi terletak pada ada atau tidaknya norma hukum, melainkan pada efektivitas pelaksanaan putusan. Ketidakpatuhan perusahaan menyebabkan hak pekerja yang telah diputuskan pengadilan belum memperoleh perlindungan hukum secara efektif, sehingga terjadi kesenjangan antara hukum yang seharusnya berlaku (*das sollen*) dan praktik pelaksanaannya (*das sein*). Putusan yang memerintahkan mempekerjakan kembali pekerja seharusnya memberi perlindungan nyata bagi pekerja yang dirugikan akibat mutasi, tetapi dalam praktik justru sering menghadapi hambatan ketika perusahaan tidak melaksanakan amar putusan secara sukarela.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti isu-isu yang berdekatan. Aprilianti (2022) menyimpulkan bahwa mutasi yang dilakukan tanpa dasar objektif dan tidak sesuai perjanjian kerja merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja yang dapat diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial. Rizky (2021) menemukan bahwa pelaksanaan putusan PHI masih menghadapi kendala berupa rendahnya kepatuhan pihak yang kalah dan belum optimalnya mekanisme eksekusi. Rahmawati (2023) menegaskan bahwa efektivitas eksekusi putusan PHI dipengaruhi oleh kepatuhan pengusaha, mekanisme eksekusi, serta pengawasan lembaga peradilan. Sementara itu, Lestari (2024) menyatakan bahwa putusan PHI belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum apabila tidak diikuti mekanisme eksekusi yang efektif. Keempat studi tersebut umumnya berhenti pada legalitas mutasi atau pelaksanaan putusan PHI secara umum, dan belum secara spesifik mengkaji kewajiban hukum perusahaan untuk mempekerjakan kembali pekerja sebagai akibat langsung dari sengketa mutasi beserta hambatan pelaksanaannya pada tataran praktik. Kesenjangan inilah yang menjadi ruang kebaruan sekaligus urgensi penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab dua permasalahan pokok, yaitu bagaimana tinjauan yuridis atas kewajiban perusahaan mempekerjakan kembali pekerja/buruh berdasarkan putusan pengadilan dalam sengketa mutasi pekerja, dan apa saja hambatan dalam pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memerintahkan perusahaan mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Penelitian dilakukan dengan studi kasus pada sengketa mutasi pekerja di lingkungan kerja PT. Nikomas Gemilang yang ditangani oleh Kantor PSP-SPN setempat, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan sekaligus kontribusi praktis bagi pekerja, pengusaha, dan penegak hukum.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji asas-asas dan norma hukum dalam peraturan perundang-undangan serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Pendekatan yang digunakan ada dua. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang ditangani, dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, beserta peraturan pelaksananya. Kedua, pendekatan kasus (*case approach*), yaitu mempelajari penerapan norma hukum dalam praktik melalui kasus yang telah memperoleh putusan, guna memperoleh gambaran dimensi penormaan suatu aturan hukum dalam praktik hukum, yakni putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri Serang mengenai sengketa mutasi pekerja di lingkungan kerja PT. Nikomas Gemilang.

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder, yakni data yang diperoleh dari dokumen resmi, buku, hasil penelitian, dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder tersebut terdiri atas tiga kategori bahan hukum. Bahan hukum primer mencakup UUD NRI 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004, serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait. Bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal hukum, makalah, dan hasil penelitian yang relevan dengan objek kajian. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus Inggris-Indonesia, dan ensiklopedia yang memberikan petunjuk atas kedua bahan hukum sebelumnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan studi dokumentasi. Studi pustaka ditempuh dengan mengidentifikasi sumber bahan hukum melalui perpustakaan, mencatat bahan hukum yang diperlukan melalui penelusuran daftar isi, mengutip bahan hukum disertai penandaan pada setiap kutipan, serta menganalisis seluruh bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Studi dokumentasi digunakan untuk mengkaji bahan hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, termasuk dokumen perselisihan, anjuran mediator, dan salinan putusan pengadilan yang menjadi objek kajian.

Data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui interpretasi terhadap bahan hukum, dengan tahapan mengidentifikasi fakta hukum yang meliputi peristiwa-peristiwa yang terjadi, memeriksa norma hukum yang terkait dengan fakta hukum tersebut untuk menemukan konsep hukum mengenai perbuatan yang dilarang, diperintahkan, dan dibolehkan, kemudian menerapkan norma hukum terhadap fakta hukum yang ditemukan. Sifat analisis penelitian ini adalah preskriptif, yaitu memberikan argumentasi dan penilaian hukum atas kesesuaian antara praktik pelaksanaan putusan dengan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Posisi Kasus dan Amar Putusan

Sengketa yang menjadi objek kajian bermula pada 4 Agustus 2021, ketika Penggugat berada di ruang laboratorium sebelum jam kerja dimulai dan mendapat teguran keras dari atasannya. Rangkaian peristiwa yang terjadi setelahnya dapat diringkas sebagai berikut.

Tabel 2. Kronologi Sengketa Mutasi Pekerja

Waktu	Peristiwa
4 Agustus 2021	Atasan memerintahkan bagian HR memutasikan Penggugat dari bagian Marketing ke bagian Injection. Penggugat menolak menandatangani formulir mutasi karena menilai mutasi tidak memiliki dasar yang jelas. Perusahaan tetap menerbitkan Surat Perintah Kerja yang juga ditolak Penggugat.
5 Agustus 2021	Penggugat kembali diperintahkan pindah ke bagian Injection, namun menolak karena bertentangan dengan Pasal 17 PKB Periode 2019–2021. HR membawa Penggugat ke kantor PSP-SPN Kawasan Industri

Waktu	Peristiwa
	PT Nikomas Gemilang. Perusahaan menawarkan mutasi ke bagian Planning dan disetujui Penggugat.
6 Agustus 2021	Perusahaan membatalkan rencana penempatan di bagian Planning dengan alasan posisi akan diisi karyawan baru. Penggugat berada di area Injection tanpa melaksanakan pekerjaan, lalu diusir dari area kerja sehingga hanya berada di pos keamanan selama jam kerja.
24 Agustus 2021	Perundingan bipartit dilaksanakan namun tidak mencapai kesepakatan, sehingga sengketa dilanjutkan ke mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.
3 November 2021	Mediator Hubungan Industrial menerbitkan Anjuran Nomor 567/1285/HI yang menganjurkan perusahaan mempekerjakan kembali Penggugat serta memberikan hak-haknya sesuai peraturan dan PKB.
Setelahnya	Anjuran mediator tidak dilaksanakan perusahaan, sehingga Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang.

Sumber: Diolah dari berkas perselisihan dan dokumen mediasi.

Penolakan Penggugat terhadap mutasi tersebut memiliki dasar yuridis yang kuat, mengingat Pasal 17 Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019–2021 mengatur prosedur mutasi yang tidak dipenuhi perusahaan, sementara anjuran mediator telah memberikan arah penyelesaian yang jelas namun tidak dijalankan. Terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan amar putusan dalam pokok perkara yang pada intinya mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; menyatakan mutasi yang dilakukan Tergugat dari bagian Marketing ke bagian Injection tidak sah dan batal demi hukum; menghukum Tergugat membayar upah Penggugat yang belum dibayar sejak Agustus 2021 sampai dengan Desember 2021 sejumlah Rp21.609.440,00; serta menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

Amar putusan tersebut secara substansial memuat dua hal pokok, yaitu pembatalan tindakan mutasi yang dilakukan secara sepihak dan pemulihan hak ekonomi pekerja berupa pembayaran upah yang tertunda. Konsekuensi logis dari dinyatakannya mutasi batal demi hukum adalah bahwa hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dianggap tetap berlangsung pada kedudukan semula, sehingga perusahaan berkewajiban mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Putusan ini pada hakikatnya bertujuan memulihkan hubungan kerja sekaligus memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan sewenang-wenang perusahaan.

Kewajiban Perusahaan Mempekerjakan Kembali Pekerja Berdasarkan Putusan Pengadilan

Dalam sistem hukum Indonesia, putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak, khususnya pihak yang kalah. Apabila Pengadilan Hubungan Industrial telah memutuskan bahwa mutasi tidak sah, mutasi batal demi hukum, dan hubungan kerja tetap berlangsung, maka konsekuensi yuridisnya adalah pemulihan kedudukan pekerja pada posisi sebelum mutasi dilakukan. Fakta yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan sebaliknya: perusahaan tidak melaksanakan isi putusan meskipun putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap. Ketidakpatuhan tersebut menimbulkan persoalan hukum yang serius karena bertentangan dengan asas kepastian hukum,

keadilan, dan penghormatan terhadap putusan pengadilan yang seharusnya dijunjung oleh setiap subjek hukum.

Berdasarkan putusan tersebut, perusahaan tidak hanya diperintahkan untuk mempekerjakan kembali pekerja, tetapi juga wajib membayar hak-hak pekerja yang tertunda sejak Agustus hingga Desember 2021. Dasar yuridisnya adalah prinsip bahwa selama hubungan kerja belum putus secara sah menurut hukum, status pekerja tetap melekat sebagai karyawan perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum, dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dengan demikian, perusahaan tetap wajib memenuhi hak normatif pekerja berupa upah dan hak lainnya meskipun pekerja tidak dipekerjakan secara nyata. Kondisi ini justru berpotensi menimbulkan kerugian finansial bagi perusahaan, sebab semakin lama putusan tidak dilaksanakan, semakin besar pula akumulasi kewajiban pembayaran hak pekerja yang harus dipenuhi.

Apabila perusahaan tetap tidak melaksanakan putusan secara sukarela, upaya hukum terakhir yang tersedia bagi pekerja adalah mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan berdasarkan ketentuan hukum acara perdata dalam *Herzien Inlandsch Reglement* (HIR). Melalui mekanisme tersebut, pengadilan dapat memberikan teguran (*aanmaning*) hingga tindakan paksa agar perusahaan menjalankan isi putusan. Namun demikian, pelaksanaan eksekusi dalam perkara hubungan industrial sering menghadapi hambatan karena sifat hubungan kerja yang tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga menyangkut hubungan sosial dan psikologis antara pekerja dan perusahaan. Lebih lanjut, tindakan perusahaan yang mengabaikan putusan pengadilan dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sehingga pekerja yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ganti rugi atas kerugian materiil maupun immateriil yang timbul akibat tidak dijalankannya putusan tersebut.

Secara substantif, kewajiban mempekerjakan kembali pekerja juga selaras dengan Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menegaskan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi, dan diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, serta perlindungan hukum. Ketentuan ini dilengkapi oleh Pasal 54 ayat (1) huruf c dan d yang mewajibkan perjanjian kerja memuat jabatan dan tempat pekerjaan, sehingga perusahaan tidak dapat memindahkan pekerja secara sepihak tanpa persetujuan tertulis. Dengan demikian, mutasi sebagai hak manajerial perusahaan tidak boleh dilaksanakan secara sewenang-wenang, melainkan harus berlandaskan asas kepatutan, keadilan, dan itikad baik.

Kewajiban mempekerjakan kembali pekerja pada dasarnya merupakan bentuk perlindungan hukum represif terhadap pekerja yang dirugikan akibat tindakan perusahaan yang tidak sesuai aturan hukum. Perlindungan ini bertujuan mencegah kesewenang-wenangan pengusaha, menjamin keberlangsungan hubungan kerja, sekaligus melindungi hak ekonomi pekerja. Penolakan melaksanakan putusan pengadilan bertentangan dengan prinsip negara hukum (rechtsstaat), karena dalam negara hukum putusan pengadilan wajib dihormati dan dilaksanakan oleh seluruh subjek hukum tanpa terkecuali.

Ditinjau dari kerangka teori yang digunakan, temuan ini memperkuat teori perlindungan hukum yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah sehingga membutuhkan

kehadiran negara melalui norma hukum yang bersifat memaksa. Dari perspektif teori kepastian hukum Gustav Radbruch, putusan yang telah *inkracht* wajib dilaksanakan agar terdapat kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak; apabila putusan boleh diabaikan, maka fungsi hukum sebagai pedoman perilaku menjadi hilang. Hal ini juga berkelindan dengan syarat kelima kepastian hukum menurut Jan M. Otto, yaitu bahwa keputusan peradilan harus dapat dilaksanakan secara konkret. Sementara itu, dari perspektif keadilan, Aristoteles memandang keadilan korektif bertujuan memulihkan keseimbangan akibat adanya kerugian atau pelanggaran hak. Dalam hubungan industrial, putusan pengadilan berfungsi mengoreksi tindakan perusahaan yang merugikan pekerja, sehingga keadilan tidak berhenti pada lahirnya putusan hakim (*formal justice*), melainkan harus diwujudkan melalui pelaksanaan putusan (*substantive justice*). Putusan yang tidak dilaksanakan hanya menghasilkan kemenangan normatif di atas kertas tanpa pemulihan hak secara nyata.

Ketidakpatuhan perusahaan terhadap putusan pengadilan juga menimbulkan konsekuensi yang lebih luas terhadap iklim hubungan industrial. Kondisi tersebut dapat memicu konflik berkepanjangan antara pekerja dan pengusaha, menurunkan kepercayaan pekerja terhadap manajemen perusahaan, serta berpotensi menimbulkan aksi demonstrasi, mogok kerja, dan terganggunya stabilitas hubungan industrial. Pada tataran yang lebih luas, tindakan tersebut mencerminkan rendahnya kepatuhan terhadap hukum dan dapat merusak prinsip kepastian hukum dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini menempatkan posisi penelitian secara lebih spesifik. Aprilianti (2022) berhenti pada kesimpulan bahwa mutasi tanpa dasar objektif merupakan pelanggaran hak pekerja yang dapat diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial, sementara penelitian ini melangkah lebih jauh dengan mengkaji apa yang terjadi setelah mekanisme tersebut menghasilkan putusan. Rizky (2021) dan Rahmawati (2023) membahas pelaksanaan dan efektivitas eksekusi putusan PHI secara umum, sedangkan penelitian ini memfokuskan diri pada jenis amar yang paling sulit dieksekusi, yaitu perintah mempekerjakan kembali. Lestari (2024) menyoroti kepastian hukum dalam perkara PHK, sementara penelitian ini menunjukkan bahwa persoalan serupa juga muncul, bahkan dengan kompleksitas yang lebih tinggi, dalam perkara sengketa mutasi yang berujung pada perintah reinstatement.

Hambatan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap ternyata tidak selalu dapat dilaksanakan secara efektif, dan kondisi ini mengurangi kepastian hukum serta perlindungan terhadap hak pekerja dalam hubungan industrial. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat lima hambatan utama yang dapat dirangkum sebagai berikut.

Tabel 3. Hambatan Pelaksanaan Putusan PHI dan Klasifikasi Aspeknya

No	Bentuk Hambatan	Aspek	Implikasi Hukum
1	Perusahaan menolak melaksanakan isi putusan	Yuridis	Pekerja harus menempuh permohonan eksekusi yang memerlukan waktu dan proses tambahan.
2	Tidak adanya sanksi tegas bagi pengusaha yang menolak	Yuridis	Pengusaha memilih membayar kompensasi daripada melaksanakan amar reinstatement.
3	Hubungan kerja tidak lagi harmonis	Sosiologis	Pekerja menghadapi tekanan psikologis, diskriminasi, bahkan PHK lanjutan.

No	Bentuk Hambatan	Aspek	Implikasi Hukum
4	Pengawasan pelaksanaan putusan belum optimal	Kelembagaan	Perlindungan hukum bagi pekerja tidak sepenuhnya terwujud.
5	Posisi jabatan telah diisi pihak lain	Administratif	Dijadikan alasan menolak eksekusi, padahal tidak menghapus kewajiban hukum.

Sumber: Diolah dari hasil penelitian.

Pertama, penolakan atau ketidakpatuhan perusahaan terhadap putusan yang telah *inkracht* merupakan hambatan yang paling mendasar. Dalam kasus yang dikaji, pengusaha tidak bersedia mempekerjakan kembali pekerja, tidak bersedia membayar hak-hak pekerja, dan tidak melaksanakan amar putusan secara sukarela. Akibatnya, pekerja yang secara hukum telah dimenangkan justru harus menempuh tahapan tambahan berupa permohonan eksekusi ke pengadilan, yang memerlukan waktu, biaya, dan energi yang tidak sedikit. Situasi ini menempatkan beban pembuktian dan beban prosedural pada pihak yang justru seharusnya dilindungi.

Kedua, tidak adanya sanksi tegas terhadap pengusaha yang menolak melaksanakan putusan untuk mempekerjakan kembali pekerja menyebabkan efektivitas putusan Pengadilan Hubungan Industrial menjadi lemah. Dalam banyak kasus, pengusaha lebih memilih tidak melaksanakan putusan dan menggantinya dengan pemberian kompensasi kepada pekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan realitas pelaksanaan putusan di lapangan, sebab perlindungan yang dimaksudkan bersifat pemulihan hubungan kerja justru direduksi menjadi sekadar penyelesaian finansial.

Ketiga, hambatan muncul dari aspek hubungan industrial itu sendiri. Perselisihan yang telah berlangsung lama sering menimbulkan hubungan kerja yang tidak lagi harmonis antara pekerja dan pengusaha. Akibatnya, meskipun pekerja secara hukum dinyatakan harus dipekerjakan kembali, dalam praktik pekerja kerap menghadapi tekanan psikologis, diskriminasi, mutasi berulang, bahkan pengucilan di lingkungan kerja. Tidak jarang perusahaan kemudian memilih melakukan pemutusan hubungan kerja kembali dengan alasan efisiensi, restrukturisasi, atau disharmoni hubungan kerja. Keadaan ini menegaskan bahwa pelaksanaan putusan mempekerjakan kembali pekerja tidak hanya memerlukan kepastian hukum, tetapi juga dukungan kondisi hubungan industrial yang kondusif.

Keempat, lemahnya koordinasi antara lembaga peradilan dengan pengawas ketenagakerjaan turut menjadi faktor penghambat. Pengawasan terhadap pelaksanaan putusan belum berjalan optimal, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja belum sepenuhnya terwujud. Hal ini menimbulkan persoalan mengenai efektivitas putusan pengadilan dalam memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja, karena tidak terdapat mekanisme pemantauan yang memastikan amar putusan benar-benar dijalankan setelah perkara dinyatakan selesai.

Kelima, posisi jabatan pekerja yang telah diisi oleh pihak lain kerap dijadikan alasan perusahaan untuk tidak melaksanakan putusan. Kondisi ini terjadi karena selama proses perselisihan berlangsung, perusahaan telah melakukan pengangkatan atau penempatan pekerja lain pada jabatan yang sebelumnya ditempati pekerja yang bersengketa. Secara yuridis, alasan tersebut pada dasarnya tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk melaksanakan putusan pengadilan. Dalam perspektif hukum acara dan hukum ketenagakerjaan, putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap memiliki kekuatan mengikat (binding force) dan harus dijalankan oleh pihak terkait.

Oleh karena itu, perusahaan tetap berkewajiban menjalankan amar putusan dengan mempekerjakan kembali pekerja, baik pada jabatan semula maupun pada jabatan lain yang setara sesuai kompetensi, pengalaman, dan hak-hak pekerja tersebut. Diperlukan itikad baik dari perusahaan untuk mencari solusi yang proporsional, seperti penempatan pada posisi setara atau penyesuaian struktur organisasi tanpa mengurangi hak-hak pekerja yang telah dipulihkan.

Secara keseluruhan, hambatan-hambatan tersebut bersifat yuridis, sosiologis, sekaligus kelembagaan. Dari aspek yuridis, hukum acara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih mengacu pada hukum acara perdata umum yang pada dasarnya lebih menitikberatkan pada eksekusi berupa pembayaran sejumlah uang atau penyerahan benda. Akibatnya, putusan yang bersifat memaksa pengusaha untuk menerima kembali pekerja sulit dilaksanakan secara efektif karena tidak tersedia mekanisme eksekusi khusus yang dapat menjamin terlaksananya putusan tersebut. Temuan ini sejalan dengan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, yang menegaskan bahwa keberhasilan suatu norma bergantung pada kelima faktor yang saling berkaitan; dalam kasus ini, kelemahan pada faktor hukum (ketiadaan mekanisme eksekusi khusus), faktor penegak hukum (pengawasan yang belum optimal), dan faktor masyarakat (rendahnya kepatuhan pengusaha) terjadi secara bersamaan, sehingga efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja menjadi rendah.

KESIMPULAN

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan mutasi tidak sah dan batal demi hukum menimbulkan kewajiban hukum bagi perusahaan untuk mempekerjakan kembali pekerja serta memenuhi hak-hak normatif yang tertunda, sebagai konsekuensi dari asas kepastian hukum, keadilan, dan penghormatan terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap; kewajiban tersebut diperkuat oleh Pasal 155 dan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan pengabaiannya dapat dikualifikasi sebagai perbuatan melawan hukum menurut Pasal 1365 KUH Perdata. Namun, pelaksanaan kewajiban tersebut dalam praktik masih menghadapi hambatan yang saling berkaitan, yaitu penolakan perusahaan untuk melaksanakan putusan, ketiadaan sanksi tegas bagi pengusaha yang tidak patuh, disharmoni hubungan kerja pascasengketa, lemahnya pengawasan pelaksanaan putusan, serta telah terisinya posisi jabatan pekerja oleh pihak lain, yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum saja belum cukup untuk menjamin pemulihan hak pekerja tanpa didukung mekanisme eksekusi yang efektif dan itikad baik para pihak.

Saran

Perusahaan sebaiknya melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela dan beritikad baik sebagai bentuk kepatuhan terhadap prinsip negara hukum (rechtsstaat) dan penghormatan terhadap kepastian hukum, agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum maupun kerugian yang lebih besar bagi kedua belah pihak. Kepatuhan terhadap putusan pengadilan juga penting untuk menjaga kredibilitas perusahaan, stabilitas hubungan industrial, serta mewujudkan hubungan kerja yang berlandaskan prinsip keadilan sosial dan itikad baik. Pekerja/buruh disarankan meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, termasuk ketentuan mengenai mutasi, agar mampu mengambil langkah hukum secara tepat dan terukur apabila terjadi tindakan yang berpotensi merugikan haknya, serta tetap menjalankan kewajiban kerja secara profesional sepanjang belum terdapat putusan hukum yang menyatakan sebaliknya guna menghindari tuduhan mangkir atau pelanggaran disiplin kerja. Adapun bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk

mengkaji secara lebih mendalam desain mekanisme eksekusi khusus bagi putusan hubungan industrial yang bersifat reinstatement, termasuk kemungkinan penerapan sanksi administratif maupun uang paksa (dwangsom), guna memperkuat efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ali, Zainudin. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Al-Qarasyi, Baqir Syarif. Keringat Buruh: Peran Pekerja dalam Islam. Alih bahasa oleh Ali Yahya. Jakarta: Al-Huda, 2007.

Amirudin, dan H. Zainal Asikin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Budiono, Abdul Rahmad. Hukum Perburuhan. Jakarta: PT Indeks, 2009.

Djumialdji, F.X. Perjanjian Kerja. Cet. ke-1. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

Hadi, Sutrisno. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2001.

Hamidy, Edwan. Kiat PHK Terhadap Pekerja yang Menjabat Pengurus Serikat Buruh. Yogyakarta: Samudra Biru, 2021.

Ibrahim, Johni. Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Cet. III. Malang: Bayumedia Publishing, 2007.

Khakim, Abdul. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.

Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020.

Kusumaatmadja, Mochtar, dan Arif B. Sidharta. Pengantar Ilmu Hukum: Suatu Pengenalan Pertama Berlakunya Ilmu Hukum. Bandung: Alumni, 2020.

Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.

Raharjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Cet. IV. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.

Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.

Saebani, Beni Ahmad. Metode Penelitian Hukum. Bandung: Pustaka Setia, 2009.

Santoso, M. Agus. Hukum, Moral & Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum. Cet. II. Jakarta: Kencana, 2014.

Simanjuntak, D. Danny H. PHK dan Pesangon Karyawan. Cet. ke-1. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2007.

Soekanto, Soerjono. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI-Press, 1986.

Soekanto, Soerjono. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Cet. ke-16. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019.

Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

Suratman. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Zaeni, Asyhadie. Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. Cet. 7. Jakarta: Balai Pustaka, 1995.

Jurnal

Zubi, Muhammad. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)". Jurnal Ilmiah Metadata, Vol. 3 No. 3, September 2021.

Peraturan Perundang-undangan dan Dokumen Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Herzien Inlandsch Reglement (HIR) dan Rechtsreglement voor de Buitengewesten (RBg).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2019–2021.

Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor 567/1285/HI tanggal 3 November 2021.

Internet

https://associe.co.id/hr-management/apa-itu-mutasi-karyawan/, diakses pada tanggal 13 Mei 2026.