

**TINJAUAN KETENTUAN TERKAIT MUTASI KERJA DALAM ATURAN  
KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN ASAS KEPASTIAN HUKUM  
(STUDI PUTUSAN NOMOR 4/PDT.SUS-PHI/2019/PN.PBR DAN  
PUTUSAN NOMOR 7/PDT.SUS-PHI/2020/PN.YYK)**

Oleh:

Diantara Difa Alfa Sabdani<sup>1</sup>, Murti Pramuwardhani Dewi<sup>2</sup>

**INTISARI**

Penelitian hukum ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis ketentuan terkait mutasi kerja dalam aturan ketenagakerjaan yang digunakan sebagai dasar pertimbangan oleh majelis hakim saat memutus mutasi kerja serta akibat hukum dari penolakan mutasi kerja dalam perkara nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr dan 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian normatif-empiris. Penelitian dilakukan dengan melakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penelitian lapangan dilakukan dengan wawancara kepada responden dan narasumber. Data-data yang telah diperoleh kemudian disusun secara sistematis dan dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dasar pertimbangan majelis hakim dalam kedua perkara tersebut memiliki perbedaan penafsiran dalam penerapan Pasal 32 dan Pasal 55 UU Ketenagakerjaan sebagai dasar dalam memutus mutasi kerja, dimana Pasal 32 UU Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak dapat digunakan untuk dasar mutasi kerja dan penerapan Pasal 55 UU Ketenagakerjaan dalam mutasi kerja tidak memberikan kepastian hukum dan hanya dapat digunakan secara kontekstual. Dalam menentukan akibat hukum yang timbul dari penolakan mutasi kerja, majelis hakim memutus hubungan kerja karena hubungan para pihak yang sudah tidak harmonis. PHK didasarkan pada alasan efisiensi dan pekerja melakukan pelanggaran kerja, namun majelis hakim tidak menerapkan ketentuan PHK sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci: Mutasi Kerja, Asas Kepastian Hukum, Aturan Ketenagakerjaan**

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Departemen Hukum Perdata, Program Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Angkatan 2020, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

<sup>2</sup> Dosen Departemen Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jl. Sosio Yustisia No. 1 Bulaksumur, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

**REVIEW OF PROVISIONS RELATED TO JOB MUTATIONS IN LABOR REGULATIONS BASED ON THE PRINCIPLE OF LEGAL CERTAINTY (STUDY OF DECISION NUMBER 4/PDT.SUS-PHI/2019/PN.PBR AND DECISION NUMBER 7/PDT.SUS-PHI/2020/PN.YYK)**

By:

Diantara Difa Alfa Sabdani<sup>1</sup>, Murti Pramuwardhani Dewi<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This legal research aims to find out and analyze the provisions related to job mutations in labor regulations which are used as a basis for consideration by the panel of judges when deciding on job mutations and the legal consequences of refusing job mutations in cases number 4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr and 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk based on Law Number 13 of 2003.*

*This research is descriptive in nature using normative-empirical research. The research was conducted by conducting library research and field research. Literature research was conducted to obtain secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Field research was conducted by interviewing respondents and sources. The data that has been obtained is then arranged systematically and analyzed qualitatively.*

*The results of this study indicate that the reasoning of the panel of judges in the two cases has differences in interpretation in the application of Article 32 and Article 55 of the Manpower Law as the basis for deciding job mutations, where Article 32 of the Manpower Law basically cannot be used as a basis for job mutations and the application of Article 55 of the Manpower Law in job mutations does not provide legal certainty and can only be used contextually. In determining the legal consequences arising from the refusal of job transfer, the panel of judges terminated the employment relationship because the relationship between the parties was no longer harmonious. The termination of employment was based on efficiency reasons and the worker committed a work violation, but the panel of judges did not apply the provisions of termination as stipulated in the Manpower Law.*

**Keyword: Job Mutations, Principle of Legal Certainty, Labor Regulations**

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Departemen Hukum Perdata, Program Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Angkatan 2020, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

<sup>2</sup> Dosen Departemen Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jl. Sosio Yustisia No. 1 Bulaksumur, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta