

ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 992 K/PDT.SUS-PHI/2024 MENGENAI PHK AKIBAT DARI MUTASI ANTAR PERUSAHAAN

Ferry Yoga Pratama¹ dan Ahmad Nailul Author²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
ferryyoga.21044@mhs.unesa.ac.id, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
ahmadauthor@unesa.ac.id, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

Abstract

*This research analyzes the transfer of employment responsibility in inter-company worker transfers within the same corporate group without a new employment agreement, focusing on the case study of Supreme Court Decision Number 992 K/Pdt.sus-PHI/2024. The central issue examined is whether a transfer to a different legal entity can automatically terminate the previous employment relationship through the transfer of rights payments. Utilizing a normative legal research method with statutory, conceptual, and case approaches, this study examines the differences in legal reasoning between the Bandung Industrial Relations Court (PHI) and the Supreme Court. The analysis results show that the Supreme Court applied the substance over form principle and the silent consent (*facta concludentia*) doctrine in its decision. The Supreme Court opined that even in the absence of a new written agreement, the employment relationship legally transferred to the new company because the worker had performed work, received wages, and submitted to orders from that entity for several months. This research concludes that employment responsibility is fully transferred when the essential elements of an employment relationship - work, wages, and orders - have been cumulatively fulfilled by the receiving company, which is then construed as the worker's silent consent.*

Keyword: *Worker Transfer, Employment Relationship, Employment Responsibility*

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari dinamika ekonomi Indonesia, yang didefinisikan sebagai individu berkemampuan fisik maupun intelektual untuk menghasilkan barang atau jasa(Febri Wulandari and Jaya Wardana 2022). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus 2024, terdapat 144,64 juta masyarakat yang tergolong sebagai pekerja dari total angkatan kerja sebesar 152,10 juta jiwa. Hubungan kerja yang terjalin didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sesuai dengan bunyi Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Setiap unsur inilah yang kemudian menjadi dasar dalam perancangan suatu perjanjian kerja dimana perjanjian kerja ini berisi hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja maupun pemberi kerja. Salah satu dinamika dalam hubungan ini adalah penempatan atau mutasi pekerja, yang dapat terjadi secara internal maupun antarperusahaan dalam satu grup usaha.

Permasalahan muncul ketika mutasi dilakukan ke perusahaan dengan entitas hukum yang berbeda tanpa disertai perjanjian kerja baru. Hal ini menjadi fokus dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 992 K/Pdt.sus-PHI/2024, yang melibatkan Kurnia Hadrianto melawan PT. BPAS. Terdapat perbedaan pandangan hukum yang tajam antara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung yang menggunakan pendekatan formalistik dengan Mahkamah Agung yang menggunakan pendekatan substantif. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah hubungan kerja dapat dengan sendirinya dihapuskan karena adanya perpindahan pembayaran hak dalam Putusan Nomor 992 K/Pdt.sus-PHI/2024? Kemudian apakah mutasi tersebut memindahkan tanggung jawab ketenagakerjaan dari perusahaan lama ke perusahaan baru?

Terdapat beberapa penelitian terdahulu salah satunya dengan judul “Mutasi Kerja Dalam Satu Grup Perusahaan. Studi Kasus : (Putusan Pengadilan Negri Nomor 144/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Plg dan Putusan Mahkamah Agung No 1283K/Pdt.SUSPHI/2020)”. Penelitian ini memiliki kesamaan yakni sama-sama membahas mengenai mutasi pekerja yang dilaksanakan di dalam perusahaan dengan satu grup yang sama. Perbedaannya dengan kasus yang terdapat pada penelitian ini adalah pada penelitian ini kasus pekerjanya menolak dan belum melakukan mutasi sedangkan pada penelitian penulis mutasi telah dilaksanakan oleh pekerja. Penelitian serupa selanjutnya dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Mutasi Kerja Antar Badan Hukum Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Provinsi Riau” dengan perbedaan yang terdapat pada fokus penelitian. Penelitian tersebut berfokus pada seluruh perusahaan perkebunan kelapa sawit di Riau, sedangkan pada penelitian penulis hanya berfokus pada dua perusahaan dalam pelaksanaan mutasinya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang menelaah dokumen hukum tertulis. Metode ini merupakan metode yang menekankan pendekatan penelitian dengan menggunakan dokumen-dokumen hukum tertulis seperti peraturan perundangundangan serta putusan pengadilan. Metode juga mengedepankan interpretasi norma-norma hukum serta teori hukum

yang ada dan digunakan sebagai dasar pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Pada intinya, metode ini dilakukan dengan menelaah bahan hukum primer dan sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta teori-teori hukum yang relevan guna mengkaji permasalahan hukum yang diteliti. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum primer terdiri dari KUHPerdata, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, serta putusan pengadilan terkait. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis preskriptif untuk memberikan solusi hukum ideal atas permasalahan yang diteliti.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kasus Posisi

Kasus posisi dalam penelitian ini berfokus pada Kurnia Hadrianto, seorang pekerja tetap dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang telah mengabdi di PT. Bangun Perkasa Adhitanamasentra (selanjutnya disebut PT. BPAS) Plant Citeureup selama kurang lebih 14 hingga 16 tahun. Perselisihan bermula ketika pada 22 Juni 2022, PT BPAS melakukan kebijakan mutasi terhadap Kurnia ke PT. Cipta Papan Dinamika (selanjutnya disebut PT. CPD) tanpa adanya pembuatan perjanjian kerja baru secara tertulis. Meskipun kedua perusahaan tersebut berafiliasi dalam satu grup usaha, secara yuridis keduanya merupakan entitas berbadan hukum yang berbeda dan berdiri sendiri. Selama masa penempatannya di PT. CPD, Kurnia secara faktual melaksanakan pekerjaan, menerima upah bulanan, tunjangan hari raya (THR), serta jaminan sosial yang seluruhnya dibayarkan oleh PT CPD, bahkan data kepegawaiannya telah dipindahkan sepenuhnya dari sistem PT BPAS ke sistem PT CPD.

Konflik semakin memuncak ketika PT. CPD kembali memutus Kurnia ke Plant Jombang dan secara sepihak menerbitkan Surat Peringatan Ketiga (SP3) atas tuduhan pelanggaran disiplin tanpa prosedur pembelaan diri yang jelas. Pasca peristiwa tersebut, Kurnia dilarang masuk bekerja di lingkungan PT. BPAS, yang kemudian diikuti dengan pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dengan alasan ketidakharmonisan hubungan kerja (*disharmonis*) dan tawaran kompensasi senilai Rp70.900.000. Upaya penyelesaian melalui jalur bipartit maupun mediasi tripartit di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor gagal mencapai kesepakatan karena Kurnia menolak anjuran mediator, sehingga perkara ini berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung.

Kemudian dalam proses litigasi, muncul perbedaan penafsiran hukum yang signifikan antara dua tingkat peradilan. Majelis Hakim PHI Bandung dalam Putusan Nomor 210/Pdt.sus-PHI/2023/PN.Bdg awalnya memenangkan pekerja dengan pertimbangan formalistik bahwa hubungan

kerja dengan PT. BPAS belum pernah terputus karena ketiadaan dokumen PHK formal, sehingga mutasi ke PT. CPD hanya dimaknai sebagai penugasan sementara. Namun, Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 992 K/Pdt.sus-PHI/2024 membantalkan putusan tersebut dengan mengedepankan prinsip *substance over form* dan doktrin *facta concludentia* (persetujuan diam-diam). Mahkamah Agung berpendapat bahwa hubungan kerja secara sah telah beralih sepenuhnya ke PT CPD karena seluruh unsur esensial hubungan kerja yakni pekerjaan, upah, dan perintah telah dipenuhi oleh perusahaan penerima mutasi dan diterima oleh pekerja melalui tindakannya yang tetap bekerja dan menerima upah selama berbulan-bulan tanpa keberatan. Berdasarkan hal tersebut, Mahkamah Agung menyatakan bahwa tanggung jawab ketenagakerjaan telah berpindah dan gugatan terhadap PT BPAS dinyatakan salah sasaran (*error in persona*).

2. Hubungan Kerja Dapat Dianggap Berakhir Dengan Sendirinya Karena Perpindahan Pembayaran Hak/Upah

Mutasi kerja secara konseptual didefinisikan sebagai perpindahan posisi, departemen, atau lokasi kerja seorang pekerja dalam lingkup satu badan hukum perusahaan yang sama. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, mutasi dapat bersifat horizontal (setara), vertikal seperti promosi atau demosi, maupun rotasi lokasi geografis dengan tujuan untuk pengembangan karier, optimalisasi produktivitas, serta penyegaran organisasi(Mualim et al. 2024). Secara hukum, mutasi dipandang sebagai hak prerogatif pengusaha (*prerogative of management*) dalam mengelola usahanya, namun hak ini tidak bersifat absolut karena harus dibatasi oleh ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) demi menjaga kepastian hukum bagi pekerja(Putri 2023).

Kasus Kurnia Hardianto menghadirkan problematika hukum yang lebih kompleks karena mutasi yang dilakukan bukanlah perpindahan internal biasa, melainkan perpindahan antar-perusahaan yang berbeda badan hukum meskipun masih dalam satu grup afiliasi. Berdasarkan prinsip hukum perusahaan Indonesia dalam Pasal 3 Ayat (1) UU Perseroan Terbatas, setiap PT adalah subjek hukum yang mandiri dan terpisah dari perusahaan lain (*separate legal entity*). Oleh karena itu, perpindahan karyawan dari PT BPAS ke PT CPD secara yuridis bukanlah mutasi tradisional, melainkan sebuah "pengalihan hubungan kerja" (*transfer of employment relationship*) yang secara esensial melibatkan pengakhiran hubungan kerja dengan perusahaan lama dan pembentukan hubungan kerja baru dengan perusahaan baru.

Pengalihan hubungan kerja adalah konsep hukum yang berbeda dan lebih luas dari mutasi. Pengalihan hubungan kerja secara esensial berarti berpindahnya status hukum seorang pekerja dari satu badan hukum perusahaan ke badan hukum perusahaan lain, yang secara otomatis mengalihkan seluruh hak dan kewajiban ketenagakerjaan dari perusahaan lama ke perusahaan

baru(Sidabariba 2021). Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengalihan ini umumnya terjadi dalam konteks perubahan kepemilikan, merger, atau akuisisi perusahaan.

Penggunaan terminologi "Mutasi" dalam kasus ini merupakan sebuah kekeliruan hukum yang fatal dan menjadi sumber utama ambiguitas dalam kasus ini. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, "mutasi" secara umum dipahami sebagai pemindahan internal (posisi, departemen, atau lokasi) di dalam satu badan hukum yang sama. Sebaliknya, pemindahan seorang karyawan dari satu PT ke PT lain, sekalipun dalam satu grup, secara yuridis merupakan "pengalihan hubungan kerja" (transfer of employment relationship). Proses ini secara esensial melibatkan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan lama dan pembentukan hubungan kerja baru dengan perusahaan baru, yang menuntut pemenuhan syarat-syarat hukum yang berbeda dan lebih ketat. Kesalahan terminologi awal oleh perusahaan inilah yang membuka celah bagi sengketa hukum yang berkepanjangan.

Prinsip dasar dalam hukum perusahaan Indonesia adalah bahwa setiap Perseroan Terbatas (PT) merupakan subjek hukum yang mandiri dan terpisah dari para pemegang sahamnya, serta terpisah dari perusahaan lain meskipun berada di bawah kendali atau kepemilikan yang sama (satu grup). Prinsip ini diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dikarenakan dalam kasus ini PT BPAS dan PT CPD adalah dua badan hukum yang terpisah, pemindahan seorang karyawan di antara keduanya bukanlah sekadar urusan administratif internal. Secara hukum, tindakan tersebut harus diperlakukan sebagai dua peristiwa hukum yang berbeda yakni pengakhiran hubungan kerja dengan PT BPAS, dan pembentukan hubungan kerja baru dengan PT CPD. Kegagalan perusahaan untuk memahami dan menerapkan prinsip ini secara prosedural adalah sumber awal dari keseluruhan sengketa.

Terdapat pertentangan tajam antara pendekatan formalistik dan pendekatan substantif. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung pada tingkat pertama menggunakan pendekatan formalistik dengan memenangkan pekerja. Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja dengan PT. BPAS belum pernah terputus karena tidak ditemukan bukti pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sah secara tertulis. Sebaliknya, Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 992 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mengambil langkah *total correction* dengan mengedepankan realitas hubungan kerja yang senyatanya terjadi di lapangan. MA berfokus pada fakta material bahwa sejak mutasi dilakukan, seluruh hak dan kewajiban telah beralih ke PT. CPD, mulai dari pembayaran gaji, tunjangan, THR, hingga kewenangan administratif seperti pengurusan cuti dan pemindahan file kepegawaian.

Pilar utama dalam pertimbangan MA adalah penerapan doktrin *silent consent* atau persetujuan diam-diam, yang berakar pada asas konsensualisme dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Persetujuan diam-diam (*silent consent*) merujuk pada pernyataan kehendak yang tidak diungkapkan secara lisan atau

tertulis, melainkan dapat disimpulkan dari tindakan atau perilaku pasif seseorang yang menganggap suatu keadaan di mana kesepakatan antara pihak-pihak tidak dinyatakan secara verbal atau tertulis, melainkan disimpulkan dari tindakan atau perilaku mereka yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap suatu tawaran(Isnaini and Pranoto 2020). Meskipun tidak ada perjanjian kerja tertulis yang baru antara Kurnia dan PT. CPD, MA menilai bahwa tindakan pekerja yang bersedia melaksanakan tugas di kantor baru, menerima upah selama berbulan-bulan, dan tunduk pada wewenang disipliner PT. CPD (seperti saat menerima SP3) merupakan manifestasi dari persetujuan diam-diam yang menyempurnakan hubungan kerja baru tersebut. Hal ini sejalan dengan mandat bagi hakim dalam Pasal 5 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman untuk menggali nilai-nilai keadilan yang hidup di masyarakat dan mengutamakan substansi daripada sekadar formalitas dokumen administratif.

Dokumen ini juga memberikan pelajaran prosedural penting bagi perusahaan untuk menghindari sengketa serupa di masa depan. Terdapat dua jalur legal yang direkomendasikan untuk pengalihan karyawan. Pertama, melalui jalur pengakhiran hubungan kerja secara formal di perusahaan lama diikuti dengan perekrutan ulang oleh perusahaan baru; kedua, melalui Perjanjian Pengalihan Tripartit. Perjanjian tripartit dianggap sebagai metode yang paling aman karena melibatkan dokumen tunggal yang ditandatangani oleh perusahaan lama, perusahaan baru, dan pekerja, yang secara eksplisit mengatur status masa kerja, hak-hak yang beralih, dan persetujuan tegas dari semua pihak sehingga tidak lagi bergantung pada penafsiran perilaku atau persetujuan diam-diam.

Mutasi Kurnia Hardianto memang memindahkan tanggung jawab ketenagakerjaan. Namun, perpindahan ini tidak hanya disebabkan oleh surat mutasi semata, melainkan melalui serangkaian tindakan dan praktik yang menunjukkan adanya penerimaan dan pelaksanaan hubungan kerja baru. Mahkamah Agung mengadopsi pendekatan hukum yang berorientasi pada substansi daripada formalitas(Hernadi and Wulansari 2025). Meskipun Penggugat berargumen bahwa mutasi tersebut ilegal karena tidak adanya perjanjian kerja baru secara tertulis, Mahkamah Agung secara efektif mengesampingkan formalitas ini. MA berpendapat bahwa persetujuan dan keberlanjutan hubungan kerja tidak hanya dapat dibuktikan dengan dokumen tertulis, tetapi juga melalui perbuatan yang menunjukkan kesepakatan.

3. Mutasi Pekerja Antar Satu Grup Perusahaan Dapat Memindahkan Tanggung Jawab Ketenagakerjaan Dari Perusahaan Lama Ke Perusahaan Baru

Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja dengan tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah(Nugroho et al. 2024). Unsur pekerjaan (*arbeid*) mengharuskan pekerja melakukan prestasi secara pribadi (*intuitu personae*) unsur upah (*loon*) merupakan hak pekerja

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha, sedangkan unsur perintah (*gezag*) menandakan adanya subordinasi di mana pengusaha berwenang memberikan instruksi mengenai cara kerja dan tata tertib. Ketiga unsur ini harus terpenuhi secara kumulatif untuk membuktikan adanya hubungan kerja yang sah secara hukum(Budiono 2022). Dalam konteks grup perusahaan, pengalihan salah satu unsur ini, terutama upah dan perintah, menjadi penentu utama beralihnya tanggung jawab hukum dari satu entitas ke entitas lainnya.

Secara yuridis, dokumen ini membedakan antara mutasi internal yang terjadi dalam satu badan hukum yang sama dengan mutasi eksternal atau pengalihan antar-badan hukum yang berbeda dalam satu grup perusahaan. Berdasarkan doktrin *separate legal entity* dan Pasal 3 ayat (1) UUPT, setiap Perseroan Terbatas merupakan subjek hukum mandiri yang memiliki harta dan tanggung jawab terpisah(Sutrisno 2021). Oleh karena itu, mutasi eksternal secara dogmatik dianggap sebagai pengakhiran hubungan kerja dengan perusahaan lama dan dimulainya hubungan kerja dengan perusahaan baru, kecuali terdapat perjanjian pengalihan (*transfer agreement*) tiga pihak yang mengatur kesinambungan masa kerja. Meskipun sering terjadi ketegangan antara formalitas hukum entitas terpisah dengan realitas bisnis grup yang terintegrasi, hukum menyediakan prinsip *substance over form* untuk melihat siapa yang secara nyata menjalankan fungsi pengusaha. Prinsip ini lazim dalam hukum pajak dan akuntansi namun semakin relevan dalam hukum ketenagakerjaan, menekankan bahwa substansi ekonomi dari suatu transaksi atau hubungan hukum harus diutamakan daripada bentuk legalformalnya. Dalam konteks sengketa PHI, hakim tidak hanya melihat siapa yang tertera dalam SK Pengangkatan awal, tetapi siapa yang secara nyata menjalankan fungsi pengusaha (membayar gaji, memberi perintah) pada saat sengketa terjadi.

Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 992 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mengoreksi pendekatan formalistik pengadilan tingkat pertama dengan menekankan pada fakta pelaksanaan kerja senyatanya atau *evidence-based*. MA menetapkan bahwa pembayaran upah, THR, dan jaminan sosial oleh entitas baru yakni PT. CPD merupakan indikator primer bahwa tanggung jawab hukum telah beralih. Selain itu, wewenang untuk memberikan sanksi seperti Surat Peringatan (SP3) membuktikan bahwa kendali atas unsur "perintah" telah berpindah sepenuhnya kepada entitas baru tersebut. Ketiadaan perjanjian tertulis baru tidak membatalkan peralihan ini karena tindakan pekerja yang menerima gaji dan mematuhi perintah di tempat baru dianggap sebagai persetujuan diam-diam atau *facta concludentia*.

Penerapan kedua prinsip ini menjadi kunci dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 992 K/Pdt.Sus-PHI/2024 untuk membatalkan putusan tingkat pertama yang terpaku pada pendekatan formalistik. Kemudian untuk memahami mengapa Mahkamah Agung memutuskan bahwa tanggung jawab telah beralih, kita perlu mengontraskan penalarannya dengan pengadilan tingkat pertama.

Terakhir, dokumen ini menegaskan bahwa pekerja yang dipindahkan tidak dapat dikategorikan mangkir di perusahaan asal selama ketidakhadirannya didasarkan pada perintah mutasi yang sah. Berdasarkan prinsip *venire contra factum proprium*, perusahaan tidak boleh menyatakan pekerja mangkir di lokasi lama sementara mereka sendiri yang memerintahkan pekerja tersebut untuk pindah ke entitas lain. Kewajiban hadir pekerja secara otomatis berpindah ke perusahaan baru seiring dengan beralihnya hubungan kerja secara materiil. Dengan demikian, gugatan yang diajukan kepada perusahaan lama dalam kasus ini dinyatakan *error in persona* karena tanggung jawab hukum sepenuhnya telah berpindah ke entitas yang baru.

Mutasi Kurnia Hadrianto secara hukum telah memindahkan tanggung jawab ketenagakerjaan dari PT. BPAS ke PT. CPD. Mutasi pekerja antar badan hukum yang berbeda dalam satu grup perusahaan dikategorikan sebagai mutasi eksternal, di mana setiap perseroan dianggap sebagai subjek hukum mandiri (*separate legal entity*). Secara hukum, perpindahan ini merupakan pemutusan hubungan kerja di perusahaan lama dan perekrutan baru di perusahaan baru, kecuali terdapat perjanjian pengalihan tripartit yang mengatur kesinambungan hak pekerja. Peralihan tanggung jawab hukum ini ditentukan oleh pergeseran faktual tiga unsur hubungan kerja secara kumulatif, yaitu pekerjaan, perintah, dan upah.

Dalam penyelesaian sengketa, Mahkamah Agung (MA) mengedepankan prinsip substance over form dan *facta concludentia* (persetujuan diam-diam). Artinya, meskipun tidak ada surat PHK formal dari perusahaan awal atau kontrak tertulis baru, hubungan kerja dianggap telah beralih jika pekerja secara nyata bekerja, menerima perintah, dan menerima upah serta fasilitas dari perusahaan baru tanpa keberatan. Tindakan pekerja yang patuh dan menerima manfaat finansial dari entitas baru menciptakan anggapan hukum adanya persetujuan atas peralihan tersebut (*presumption of agreement*). Putusan Mahkamah Agung Nomor 992 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menegaskan bahwa indikator utama peralihan tanggung jawab adalah pihak yang membayar upah dan memiliki wewenang memberikan sanksi. Dalam kasus ini, karena PT. CPD telah membayar upah, THR, serta menerbitkan Surat Peringatan (SP3), maka entitas tersebutlah yang sah menjadi pengusaha. Sebaliknya, perusahaan asal tidak lagi memiliki tanggung jawab hukum karena seluruh unsur konstitutif hubungan kerja telah berpindah sepenuhnya.

Terakhir, pekerja yang dimutasi tidak dapat dikategorikan mangkir di perusahaan awal selama ketidakhadirannya didasarkan pada surat mutasi atau perintah pengusaha itu sendiri. Berdasarkan prinsip *venire contra factum proprium*, perusahaan tidak boleh menyatakan pekerja mangkir pada lokasi lama padahal mereka sendiri yang memerintahkan pekerja tersebut pindah ke lokasi atau entitas baru. Kewajiban hadir pekerja telah berpindah sepenuhnya ke perusahaan baru seiring dengan beralihnya hubungan kerja secara materiil

C. KESIMPULAN

Mutasi karyawan antar-perusahaan dalam satu grup usaha secara hukum dianggap sebagai pengalihan hubungan kerja yang sah apabila didukung oleh fakta-fakta material di lapangan, meskipun terdapat cacat prosedural atau ketiadaan perjanjian kerja tertulis yang baru. Secara substantif, tanggung jawab ketenagakerjaan dianggap telah beralih sepenuhnya ke perusahaan baru jika karyawan telah melaksanakan pekerjaan, menerima upah dan tunjangan, serta tunduk pada wewenang disipliner (seperti penerbitan Surat Peringatan) dari entitas penerima tersebut. Tindakan-tindakan konsisten dari karyawan ini diinterpretasikan oleh Mahkamah Agung sebagai bentuk persetujuan diam-diam (*silent consent*) yang mengesampingkan pendekatan formalistik, sehingga gugatan yang ditujukan kepada perusahaan lama dapat dinyatakan salah sasaran (*error in persona*).

Kemudian seperti yang telah diketahui, mutasi pekerja antar badan hukum yang berbeda dalam satu grup perusahaan merupakan mutasi eksternal yang secara hukum memindahkan tanggung jawab ketenagakerjaan dari perusahaan asal ke perusahaan baru. Peralihan ini ditentukan oleh pergeseran nyata tiga unsur hubungan kerja secara kumulatif, yaitu pekerjaan, perintah, dan upah, di mana pihak yang membayar gaji serta berwenang menjatuhkan sanksi dianggap sebagai pengusaha yang sah secara materiil. Melalui *prinsip substance over form* dan *facta concludentia*, tindakan pekerja yang menerima penempatan dan manfaat finansial dari entitas baru dianggap sebagai persetujuan diam-diam atas peralihan hubungan kerja tersebut, meskipun tanpa adanya surat PHK formal atau kontrak baru. Akibatnya, perusahaan asal terlepas dari tanggung jawab hukum dan tidak dapat mendalilkan pekerja tersebut mangkir, karena ketidakhadirannya di lokasi lama didasarkan pada perintah mutasi perusahaan itu sendiri sesuai prinsip *venire contra factum proprium*.

Pemindahan karyawan antar-entitas dalam satu grup perusahaan memerlukan prosedur hukum yang transparan, seperti mekanisme *termination and re-hire* atau Perjanjian Pengalihan Tripartit, guna menjamin kepastian status masa kerja dan hak normatif serta menghindari sengketa akibat penggunaan surat mutasi administratif semata. Dari sisi pekerja, sikap proaktif dan pernyataan tertulis sangat diperlukan jika keberatan dengan pengalihan tersebut, sebab penerimaan upah dari entitas baru dapat dianggap sebagai persetujuan diam-diam (*silent consent*) secara hukum. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyusun regulasi spesifik yang mengatur standarisasi pengalihan hubungan kerja dalam struktur konglomerasi untuk mengisi kekosongan hukum dan memberikan perlindungan yang jelas bagi keberlangsungan hak-hak tenaga kerja di ekosistem korporasi modern.

REFERENSI

- Budiono, Abdul Rachmad. 2022. "Makna 'Perintah' Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Arena Hukum* 6(2):137–47.
- Febri Wulandari, Virgianty, And Dodi Jaya Wardana. 2022. "Perlindungan Hukum Tenaga

- Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya.” *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2(1):263–72. Doi: 10.54443/Sibatik.V2i1.540.
- Hernadi, Henry Sugiharto, And Catharina Dewi Wulansari. 2025. “Conflict Of Laws And Regulations With A Sociology Approach To Law.” *Jurnal Hukum Indonesia* 4(3):132–42. Doi: 10.58344/Jhi.V4i3.1697.
- Isnaini, Markhamah, And ’ Pranoto. 2020. “Keabsahan Perjanjian Diam-Diam Dalam Perjanjian Distributor (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 2178k/Pdt/2008 Antara Pt Dwi Damai Melawan Pt Philips Indonesia).” *Jurnal Privat Law* 8(1):104. Doi: 10.20961/Privat.V8i1.40382.
- Mualim, Wisnu, Aswin Naldi Sahim, Yuni Pratikno, And Bambang Nurakhim. 2024. “Pengaruh Demosi,Mutasi,Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Mediasi Karyawan Satuan Pengamanan Di Bank Indonesia Kantor Pusat.” *Jurnal Cahaya Mandalika* 544–54.
- Nugroho, Arinto, Irfa Ronaboyd, Emmilia Rusdiana, Dicky Eko Prasetio, And Sonny Zulhuda. 2024. “The Impact Of Labor Law Reform On Indonesian Workers: A Comparative Study After The Job Creation Law.” *Lex Scientia Law Review* 8(1):67–108.
- Putri, Risnawati Liani. 2023. “Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi.” *Lex Positivis* 1(3):208–21.
- Sidabariba, Mauritz Tritanjaya. 2021. “Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Penolakan Mutasi.” *Jurnal Hukum* 16(1):62–85.
- Sutrisno, Budi. 2021. “Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Perusahaan Kelompok Menurut Sistem Hukum Perusahaan Indonesia.” 34(3):283–93.

