

## **Akibat Hukum Terhadap Tindakan Mutasi Sepihak Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan No. 272/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Mdn)**

**Teuku Filly Anugerah Ramadhan**

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: [tengkufilly@gmail.com](mailto:tengkufilly@gmail.com)

### **Abstrak**

*Kasus yang menggambarkan keadaan mutasi sepihak ini dalam sebuah perjanjian kerja adalah pada kasus Sustrisni melawan Pimpinan Rumah Sakit Umum (RSU) Sari Mutiara, dimana dalam putusan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn, sebagaimana hakim berpihak kepada pekerja atau buruh, di mana dalam kasus ini menurut Majelis Hakim mutasi yang dilakukan oleh pihak RSU Sari Mutiara tidak sah dan tidak berlandaskan hukum karena dilakukan secara sepihak. Penelitian ini untuk mengetahui ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, bagaimana perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, serta bagaimana akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn. Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan sifat yang digunakan adalah deskriptif, dengan menggunakan data kewahyuan dari al-quran/hadits dan data sekunder. Kemudian, data diolah dengan menggunakan analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dalam hal ini diatur Pasal 31 dan 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn bahwa pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada RSU Sari Mutiara, haruslah mendapatkan haknya sebagai pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan mendapat haknya berupa uang pesangon yang tercantum dalam Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn adalah dengan dibayarkannya hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.*

**Kata kunci:** Akibat Hukum, Mutasi Sepihak, Perjanjian Kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Mutasi merupakan hal yang tidak asing lagi dalam dunia kerja, ketidakjelasan peraturan relokasi seringkali dimanfaatkan oleh pengusaha atau perusahaan untuk mengesampingkan kewajibannya terhadap pekerja atau hak-hak pekerja, seorang pekerja atau pekerja yang telah bekerja puluhan tahun tiba-tiba menjadi dipindahkan ke tempat yang jauh. Hal ini menjadi dilema bagi pekerja atau pekerja, sebaliknya dia harus mengikuti kebijakan dari pemberi kerja atau perusahaan, namun dia harus meninggalkan keluarganya. Hal ini akan menjadi dilema bagi pekerja atau pekerja sehingga banyak dari mereka yang menolak mutasi sehingga dapat mengakibatkan pekerja atau pekerja tersebut menolak perintah kerja atau mengatakan dia berhenti dan tidak mendapatkan hak apapun dalam bentuk uang pesangon. Atas dasar ini, mengacu pada Pasal 32 UU Ketenagakerjaan di atas, penempatan pekerja harus memperhatikan martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum pekerja atau tenaga kerja. Oleh karena itu, bisnis harus memperhatikan kondisi pekerja atau pekerja yang akan dipindahkan, termasuk keluarga mereka. Namun dalam praktiknya terdapat beberapa perusahaan di lapangan yang melakukan pemindahan pegawai atau pekerja yang tidak mengacu pada Pasal 32 UU Ketenagakerjaan, sehingga terjadi perselisihan antara perusahaan dengan pekerja atau pekerja tersebut. Meskipun pengalihan tersebut diatur oleh perjanjian kerja bersama perusahaan dan serikat perusahaan, jika pengalihan tidak sesuai dengan unsur-unsur yang ditetapkan dalam Bagian 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengalihan tersebut harus batal demi hukum karena hukum.

Perusahaan tidak dapat melakukan pemindahan karyawan secara sepihak. Hal ini juga mengacu pada ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 54 ayat 1 huruf c dan d yang menyebutkan bahwa kontrak kerja tertulis meliputi fungsi atau jenis pekerjaan dan tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat melakukan penempatan magang sepihak (mutasi karyawan). Tanpa persetujuan dari karyawan yang bersangkutan. Demikian juga dengan perusahaan tidak dapat melakukan pemindahan jabatan, baik berupa kenaikan jabatan (promosi karyawan) maupun penurunan pangkat (penurunan jabatan karyawan), tanpa persetujuan karyawan yang bersangkutan. Pengecualian dapat dilakukan jika terdapat klausul khusus yang mengatur tentang transaksi kerja dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Seorang karyawan atau buruh pada dasarnya adalah orang atau pihak yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan atau melaksanakan tugas tertentu dengan menerima imbalan tertentu serta yang telah disepakati dengan pemberi kerja sejak awal hubungan kerja. mereka punya. Kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja atau pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat ketentuan kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagaimana kesepakatan lainnya, pembuatan kontrak kerja akan menciptakan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak pada saat itu. Karyawan berhak atas upah dari pekerjaannya, sedangkan perusahaan atau pemberi kerja wajib membayar upah dalam bentuk lain.

Contoh kasus yang menggambarkan keadaan mutasi kontrak kerja sepihak ini adalah kasus *Sustrisni v. Kepala Rumah Sakit Umum (RSU) Sari Mutiara*, dimana dalam putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kabupaten Medan Pengadilan dengan putusan Nomor 272 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn, selaku hakim berpihak pada buruh atau buruh, dimana dalam hal ini menurut majelis hakim mutasi dilakukan oleh Sari Mutiara- rumah sakit tersebut ilegal dan tidak memiliki dasar hukum karena dilakukan secara sepihak, namun karena sudah tidak memungkinkan lagi untuk bekerja, hakim memerintahkan RS Sari Mutiara untuk membayar dua kali uang pesangon kepada pekerja dan memutus hubungan kerja antara karyawan dan Rumah Sakit Sari Mutiara. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa tindakan mutasi sepihak oleh perusahaan tidak dapat dibenarkan dan akan menimbulkan akibat hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja tersebut.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan sifat yang digunakan adalah deskriptif, dengan menggunakan data kewahyuan dari al-quran/hadits dan data sekunder. Kemudian, data diolah dengan menggunakan analisis kualitatif.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Ketentuan Tindakan Mutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja ini didasarkan pada ketentuan Pasal 150 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 termasuk PHK yang terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik perkumpulan atau badan hukum, baik swasta maupun milik negara, serta badan usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan upah. atau membayar kompensasi dalam bentuk lain. Berdasarkan hal tersebut, salah satu faktor adanya pemutusan hubungan kerja yakni karena adanya mutasi pekerja pada pekerjaan lain. Sebagaimana mutasi merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama sehingga dapat dikatakan menolak mutasi adalah menolak perintah kerja yang berakibat orang yang menolak mutasi tersebut dianggap mengundurkan diri. Dalam hal ini perlu diketahui mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi. Sampai saat ini dalam beberapa putusan hakim pada pengadilan hubungan industrial dalam menyelesaikan masalah mutasi menggunakan Pasal 31 dan 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai dasar untuk menentukan sah atau tidaknya mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kerja kepada pekerja atau buruh. Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa ada diskriminasi;

(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Berdasarkan hal tersebut, namun di dalam Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ternyata tidak memuat ketentuan yang secara langsung membahas Mutasi. Pasal 1 Butir 12 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan juga tidak menyebutkan pengertian mutasi secara langsung: "Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya". Berdasarkan hal tersebut, jika dicermati lebih lanjut apa yang tercantum dalam Pasal 32, Pasal 35 dan Pasal 1 butir 12 Undang-Undang Ketenagakerjaan ada ketidaksinkronan dalam ketiga Pasal tersebut di dalam Pasal 1 butir 12 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan pelayanan penempatan tenaga kerja sementara dalam Pasal 32 dan 35 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menyebutkan penempatan tenaga kerja, sehingga masih menjadi kerancuan dalam hal penempatan tenaga kerja termasuk dalam hal mutasi.

Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan sering sekali dijadikan pasal yang berhubungan dengan mutasi. hal ini dapat dilihat dari beberapa putusan pengadilan hubungan industrial maupun Putusan Mahkamah Agung. Namun harus diketahui, ketika seorang pekerja atau buruh dimutasi berdasarkan Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, artinya pekerja atau buruh yang hendak dimutasi tersebut memiliki kemampuan di bidang apa yang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja ditempat baru tersebut, sehingga akan sangat ganjil jika pekerja atau buruh yang dimutasi tersebut tidak memiliki keahlian yang diinginkan ditempat baru dia harus bekerja, selain itu jika pengusaha atau pemberi kerja memutasi pekerja atau buruh artinya pekerja atau buruh tersebut memang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk mengisi atau

bekerja ditempat tersebut sehingga akan masuk akal jika pengusaha atau pemberi kerja yang memutasi pekerja atau buruh akan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerja atau buruh. Sebaliknya akan sangat tidak masuk akal jika pekerja atau buruh yang dimutasi tidak mendapatkan fasilitas dari perusahaan atau bahkan hak-hak sebelumnya menjadi berkurang.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau perusahaan tentu saja harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, undang-undang ketenagakerjaan sendiri mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, sehingga dengan peraturan yang tidak jelas mengenai mutasi jelas akan mempengaruhi kepastian hukum bagi karyawan. atau pekerja atau pengusaha atau perusahaan yang mengakibatkan nasib pekerja atau pekerja yang tidak jelas. Dalam praktiknya, hakim pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kesamaan saat memutuskan mutasi. Hal ini juga membuat aturan mutasi semakin membingungkan, karena tidak ada kasus hukum yang dapat dijadikan acuan hukum dalam mengatur mutasi.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja, karyawan atau pekerja atau pemberi kerja atau pemberi kerja dapat, berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, mengajukan pengaturan pemutusan hubungan kerja kepada kantor penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan untuk menyelesaikan masalah tersebut, hal ini juga dijelaskan dalam Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

(1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundungkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara khusus mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*. Apalagi dalam hal proses pemutusan hubungan kerja masih berlangsung sebelum ada keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, baik pengusaha maupun pekerja harus memenuhi kewajibannya masing-masing, dalam prakteknya masalah pemutusan hubungan kerja menjadi praktek yang sering diselesaikan di badan penyelesaian perselisihan hubungan kerja atau hubungan kerja. tidak bisa lagi bekerja di perusahaan tempatnya bekerja dan tidak lagi menerima gaji bulanan. Selain itu, dalam hal pengusaha atau perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau pekerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan / atau santunan selama masa kerja dan kompensasi hak yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan yang berlaku. masa kerja sesuai dengan pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

### **Perlindungan Hukum terhadap Pegawai yang Dimutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn**

Perlindungan pekerja bertujuan untuk memastikan penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja dan memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia bisnis. Hakim merupakan suatu pekerjaan yang sangat memiliki tanggungjawab besar terhadap pelaksanaan hukum di suatu Negara. Dalam artian, hakim merupakan benteng terakhir dari penegakan hukum di suatu Negara. Oleh karena itu, apabila hakim di suatu Negara memiliki moral yang sangat rapuh, maka wibawa hukum di Negara tersebut akan lemah atau terperosok.

Hakim yang merupakan personifikasi atas hukum harus menjamin rasa keadilan bagi setiap orang yang mencari keadilan melalui proses hukum legal, dan untuk menjamin rasa

keadilan itu seorang hakim dibatasi oleh rambu-rambu seperti akuntabilitas, integritas moral dan etika, transparansi dan pengawasan.<sup>15</sup> Syarat integrasi adalah gagasan bahwa hakim seharusnya memutuskan kasuskasus dalam suatu cara yang membuat hukum menjadi lebih koheren, lebih mengutamakan interpretasi yang membuat hukum lebih menyerupai suatu visi moral yang tunggal.

a. Pertimbangan tentang Mutasi Penggugat.

Berdasarkan bukti-bukti yang terungkap di persidangan sesungguhnya permasalahan ini bermula dari tindakan Tergugat yang melakukan mutasi terhadap Penggugat dari tempat pekerjaan semula sebagai Perawat Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Sari Mutiara Medan ke bagian Instalasi Bedah Sentral di Rumah Sakit Sari Mutiara yang berkedudukan di Lubuk Pakam Deli Serdang terhitung sejak tanggal 14 Juni 2018. Penggugat menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan bahwa keahlian dari Penggugat adalah bagian Instalasi Rawat Jalan, bukan pada bagian perawat pelaksana Instalasi Bedah Sentral (IBS) dan Penggugat juga tidak pernah melakukan kesalahan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan, sehingga mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tidak memiliki dasar hukum dan bertentangan dengan ketentuan pasal 32 ayat (1), (2) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tergugat mengajukan bantahan dalam jawabannya pada pokoknya bahwa mutasi yang dilakukan kepada Penggugat pada tanggal 14 Juni 2018, dimana bahwa tugas Pokok Perawat pada Instalasi Bedah Sentral (IBS) dan Perawat pada Instalasi Rawat Jalan (IRJ) adalah sama yaitu melakukan asuhan keperawatan dan Penugasan dilakukan karena kebutuhan RSU Sari Mutiara Medan dan Penugasan tersebut dilakukan sesuai dengan Kecakapan Pengalaman dan kemampuan Penggugat yang merupakan tamatan dari Akademi Keperawatan. Oleh karena persoalan aquo adalah menyangkut mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada penggugat, maka Majelis hakim terlebih dahulu akan memeriksa bukti-bukti yang diajukan baik oleh pihak Penggugat maupun Tergugat perihal ketentuan mengenai peraturan mutasi yang berlaku ditempat Tergugat.

Pada dasarnya kebijakan penempatan Pekerja telah dilakukan oleh Tergugat sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya terkait dengan penempatan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 3 ayat (1) Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan, pada pokoknya mengatur bahwa Semua pekerja akan ditempatkan/ditugaskan oleh Perusahaan sesuai dengan kecakapan pengalaman, kemampuan kerja dan kebutuhan Perusahaan. Oleh karena faktanya Penggugat adalah sebagai seorang Perawat yang berlatar belakang pendidikan Akademi Keperawatan dan selama ini bertugas dibagian Instalasi Rawat Jalan kemudian ditugaskan menjadi petugas dibagian di Instalasi Bedah Sentral, dengan demikian Majelis hakim berpendapat kebijakan Tergugat tidak bertentangan dengan prinsip penempatan seorang pekerja dalam profesi yang dimilikinya. Apabila diperhatikan bukti Tergugat dalam Kompensi / Penggugat dalam Rekonpensi T-1, bahwa ternyata tidak terdapat alasan dan dasar yang jelas yang dilakukan oleh Tergugat untuk melakukan mutasi kepada Penggugat yang dilaksanakan sejak tanggal 20 Agustus 2018 dari Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Medan ditugaskan / dimutasikan ke Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Lubuk Pakam. Selain itu ternyata surat mutasi yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak dilakukan dengan prosedur yang benar atau lazim berlaku terutama dari proses waktu bagi Penggugat untuk persiapan melakukan tugas ditempat baru, dimana surat mutasi diterbitkan Tergugat pada tanggal 18 Agustus 2018, Penggugat diperintahkan sudah harus berugas sejak tanggal 20 Agustus 2018.

Sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, tindakan Tergugat dalam penempatan Penggugat dari bagian Instalasi Rawat Jalan menjadi petugas dibagian di Instalasi Bedah Sentral, tidak bertentangan dengan prinsip penempatan seorang pekerja sesuai dengan profesinya, namun kebijakan Tergugat yang bertentangan adalah terbukti melakukan Mutasi kepada Penggugat tanpa didahului pemberitahuan serta waktu yang

cukup bagi Penggugat untuk mempersiapkan diri bertugas ditempat yang baru, dimana Tergugat langsung menerbitkan surat mutasi. Oleh karena itu Majelis hakim berpendapat kebijakan Tergugat tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip mutasi yang baik dan benar sebagaimana pula bahwa pertimbangan Mutasi kepada pekerja harus berpedoman pada Ketentuan Pasal 4 ayat (1) dari Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara yang mengharuskan Tergugat melakukan pemenuhan atas hak-hak Penggugat antara lain fasilitas dan biaya-biaya lainnya; Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (4) Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara, pada pokoknya telah diatur bahwa Pekerja yang menolak mutasi tersebut dianggap melanggar disiplin kerja yang dapat dikenakan surat peringatan dan Apabila setelah mendapat surat peringatan pekerja tidak juga mematuhi akan dikenakan tindakan yang lebih tegas yakni berhenti, dengan demikian berpedoman kepada ketentuan tersebut untuk penegakan disiplin seharusnya Tergugat memberikan surat peringatan kepada Penggugat. Sebagaimana juga telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara, dimana ternyata pihak Tergugat tidak melakukan hal tersebut dan tidak diperoleh bukti surat peringatan dalam persidangan perkara aquo.

Alasan Tergugat, yang menyatakan kepada Penggugat telah memberikan surat Panggilan supaya masuk kerja sebanyak 2 (dua) kali sesuai dengan bukti T-2 dan T-3, namun Penggugat tidak hadir sehingga dianggap telah mengundurkan diri, Majelis hakim berpendapat tidak berdasar menurut hukum oleh karena telah terbantahkan dengan ketentuan dalam Pasal 27 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Umum Sari Mutiara, dimana semestinya kepada Penggugat diberikan surat peringatan karena menolak mutasi dan dianggap melanggar disiplin kerja; Menimbang, bahwa selain itu tindakan Tergugat yang melakukan mutasi kepada Penggugat ternyata belum dibicarakan atau setidaknya tidaknya memanggil penggugat sekaligus memberikan penjelasan tentang rencana pelaksanaan mutasi kerja ke Lubuk Pakam, alasan ini diperlukan untuk memberi kesempatan berpikir dan mempersiapkan segala sesuatu tentang mutasi kerja, apalagi Penggugat adalah pekerja wanita, memiliki anak dan keluarga yang seharusnya perlu menjadi pertimbangan Tergugat, sehingga dengan adanya mutasi tidak menjadi beban baru bagi Penggugat.

Berdasarkan dengan alasan dan pertimbangan tersebut di atas, Majelis hakim berpendapat bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan prinsip-prinsip dalam penempatan Tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 31, Pasal 32 ayat (1), (2), (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga mutasi tersebut haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Selain itu dalil Penggugat yang menyatakan pihak Tergugat sering melakukan keterlambatan pembayaran upah bagi Penggugat dan pembayaran upah dirapel ternyata bersesuaian dengan keterangan saksi di muka persidangan dan juga tidak dibantah oleh Tergugat, dengan demikian Majelis hakim berpendapat cukup alasan dan dasar bahwa Tergugat telah terbukti melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan pasal 95 Ayat (2) dan (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, karena Majelis hakim mempertimbangkan bahwa Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah batal demi hukum, maka hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan tidak pernah terputus.

b. Pertimbangan Tentang Permohonan PHK Penggugat.

Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat pada point 2, yang memohon supaya menyatakan secara hukum perbuatan Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karena Tuntutan yang demikian adalah merupakan kompetensi absolut dari peradilan Umum, sehingga tuntutan ini dinyatakan ditolak. Dalam gugatannya Penggugat memohon agar hubungan kerja dengan Tergugat, tidak dilanjutkan lagi dengan alasan bahwa Tergugat telah melakukan mutasi yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

dilakukan secara sepihak dan selain itu Tergugat selalu terlambat membayarkan upah Penggugat.

Dalam Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait dengan permohonan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja secara eksplisit telah diatur sebagai berikut: Ayat (1): Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja / buruh;
2. Membujuk dan atau menyuruh pekerja / buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja / buruh;
5. Memerintahkan pekerja / buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, dan kesusilaan pekerja / buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, serta memperhatikan pada keterangan saksi dan fakta-fakta hukum yang ditemukan dalam persidangan ini, Majelis hakim berpendapat bahwa cukup alasan dan bukti bahwa Tergugat Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih serta terbukti melakukan mutasi tanpa prosedural dan dasar yang jelas serta tidak memperhatikan objektivitas dan memenuhi rasa keadilan. Oleh karena terbukti tindakan Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih serta terbukti melakukan mutasi tanpa prosedural dan dasar yang jelas serta tidak memperhatikan objektivitas dan memenuhi rasa keadilan, dengan demikian cukup alasan bagi Majelis hakim untuk menerima dalil Penggugat menjadikan peristiwa hukum ini sebagai perselisihan hubungan industrial dengan berpedoman kepada ketentuan Pasal 169 ayat 1 (c), (d) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara nyata Tergugat telah melakukan kelalaian Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut dan juga memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan mutasi yang tidak prosedural sehingga Penggugat mengajukan gugatan kepada Tergugat dan memohon dalam Petitumnya point 3 supaya Pengadilan Hubungan Industrial Menghukum Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sesuai ketentuan pasal 169 ayat 1 (c), (d) berdasar untuk dikabulkan.

c. Pertimbangan Tentang Hak-Hak Penggugat

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, pada dasarnya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat tidak pernah terputus, namun memperhatikan gugatan para Penggugat yang menghendaki Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karenahubungan sudah tidak harmonis, sehingga tidak mungkin hubungan kerja dapat berlangsung dengan baik, maka Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena diputuskan oleh Pengadilan sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat 1 (c), (d) dan ayat 2 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena petitum pengugat pada point 3 berdasar untuk dikabulkan, maka Majelis hakim mempertimbangkan menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat

(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang Pesangon  $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.}2.688.815, = \text{Rp.} 48.398.670,-$

2. Uang Penghargaan masa kerja 7 x Rp. 2.688.815, = Rp. 17.821.705,- Jumlah = Rp. 66.220.375,-
3. Uang Penggantian hak perumahan & perobatan 15% x Rp. 66.220.375, = Rp. 9.933.056,- + Jumlah keseluruhan = Rp. 76.000.000,-

Berdasarkan hal tersebut, dengan demikian petitum Penggugat pada point 4 berdasar dikabulkan sepanjang hal tersebut di atas. Sebagaimana dalil Penggugat yang memohon supaya Tergugat membayar upah selama Penggugat tidak dipekerjakan atau selama dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, Majelis hakim mempertimbangkan ketentuan Pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya mengatur bahwa apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya maka upah tidak dibayar, dengan demikian maka tuntutan tersebut tidak berdasar menurut hukum, sehingga haruslah ditolak.

1. Amar Putusan
  - a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
  - b. Menyatakan surat mutasi kerja tanggal 14 Juni 2018 Nomor : 837/1.2/RSU-SM/VI/2018 tidak sah dan bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - c. Menyatakan surat Panggilan Kerja I No : 386/I.3/RSUSM/VIII/2018 tanggal 27 Agustus 2018 dan Surat Panggilan Kerja II (kedua) No : 398/I.3/RSUSM/VIII/2018 tanggal 4 September 2018 tidak sah dan bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - d. Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat putus karena diputuskan oleh Pengadilan sejak tanggal putusan ini diucapkan;
  - e. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:
    1. Uang Pesangon 2 x 9 bulan x Rp.2.688.815, = Rp. 48.398.670,-
    2. Uang Penghargaan masa kerja 7 x Rp. 2.688.815, = Rp. 17.821.705,- Jumlah = Rp. 66.220.375,
    3. Uang Penggantian hak perumahan & perobatan 15% x Rp. 66.220.37, = Rp. 9.933.056, + Jumlah keseluruhan = Rp. 76.000.000,-
- d. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya. Atas dasar itu, terkait dengan bentuk perlindungan hukum terhadap mutasi sepihak dalam kontrak kerja berdasarkan Putusan Nomor 272 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn. Jika menemukan dan mempraktikkan literatur yang berbeda, maka akan diketahui bahwa perlindungan hukum pekerja tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang terdiri dari tugas dan hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Untuk selanjutnya memperjelas perlindungan hukum mana yang harus dinikmati pegawai, hal-hal berikut dapat dipisahkan antara lain:
  1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja  
Proses pemutusan hubungan kerja yang artinya belum terjadi pemutusan hubungan kerja, artinya pegawai masih memenuhi kewajibannya dan pegawai tetap berhak atas haknya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu pegawai dalam pasal 155 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..
  2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Dimana setelah pemutusan hubungan kerja, selain upah atau pesangon, terdapat hak karyawan lain yang dapat dinikmati oleh karyawan yaitu:
    - a. Manfaat karyawan (gaji, upah dan lain-lain) yang disepakati setelah memenuhi kewajibannya.
    - b. Ketentuan dan berbagai tunjangan atau uang bantuan sesuai kesepakatan dan diberikan kepadanya oleh pemberi kerja atau perusahaan.

- c. Memperlakukan diri sendiri dengan benar melalui rasa hormat dan hormat yang tepat, sesuai dengan martabat seseorang sebagai manusia
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dengan teman-temannya, ditinjau dari tugas dan penghasilan masing-masing dalam hubungan yang sehat.
- e. Jaminan hidup yang wajar dan layak dari pemberi kerja.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan mereka selama menjalin hubungan kerja.
- g. Penjelasan dan kejelasan tentang status, waktu dan cara kerjanya bagi pemberi kerja perusahaan

Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum yang diperoleh terhadap tindakan mutasi sepihak dalam kontrak kerja berdasarkan Keputusan Nomor 272 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn, bahwa karyawan berada di Rumah Sakit Sari Mutiara harus memperoleh haknya sebagai pekerja yang diputus hubungan kerja dengan mendapatkan haknya berupa uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 155 dan 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **Akibat Hukum terhadap Tindakan Mutasi Sepihak dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn**

Keputusan hakim adalah akhir dari serangkaian prosedur untuk menyelidiki suatu kasus. Sebelum mengambil keputusan, dewan juri akan berunding untuk menentukan hubungan hukum yang sebenarnya dan keputusan seperti apa yang akan dibuat. Pembuktian merupakan suatu proses agar tuntutan dapat dikabulkan oleh pengadilan, maka pihak penggugat harus membuktikan peristiwa-peristiwa yang dikemukakan dalam gugatan kecuali pihak lawannya teres terang mengakui kebenaran peristiwa-peristiwa tersebut. Apabila semua bukti-bukti sudah diajukan dan menurut pertimbangan hakim dalil- dalil yang dikemukakan ternyata berhasil dibuktikan, gugatan akan dikabulkan. Sebaliknya apabila menurut pertimbangan hakim tidak berhasil dibuktikan dalil-dalilnya, maka gugatan penggugat akan ditolak.

Berdasarkan hal tersebut, terkait dengan akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.SusPHI/2018/PN Mdn, maka akan menimbulkan akibat secara hukum untuk pihak pengusaha memberikan pesangon terhadap pekerja. Pengaturan tentang uang pesangon diatur dalam Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian haksesuai ketentuan dalam Pasal 156 Ayat (4).

Besaran pesangon yang diterima oleh pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sudah diatur secara normatif pada Pasal 163 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya mutasi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua yakni mutasi yang dilakukan dengan alasan yang objektif dan mutasi yang dilakukan dengan alasan subjektif. Mutasi dikatakan objektif adalah ketika mutasi tersebut dilakukan berdasarkan undang-undang, Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku. Mutasi objektif adalah mutasi yang dilakukan murni untuk kepentingan perusahaan. Mutasi subjektif dilakukan dengan alasan karena adanya sebuah sentiment serta faktor-faktor lainnya. Pada umumnya mutasi ini dilakukan karena alasan pribadi serta tidak berdasarkan undang-undang, PP, Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku.

Berdasarkan pada perkara dalam Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, mutasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat dikatakan sebagai mutasi yang bersifat subjektif. Pertama, perusahaan melakukan mutasi terhadap pekerja tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta

Perjanjian Kerja Bersama yang sudah disepakati bersama dimana pekerja dimutasi ke bidang yang tidak sesuai dengan keterampilan yang ia miliki. Kedua, perusahaan melakukan mutasi kemudian pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja. Mutasi subjektif tidak didasarkan pada undang-undang, Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama serta bertentangan dengan undang-undang maka pekerja berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon karena alasan pemutusan hubungan kerja bukan merupakan kesalahan pekerja. Sebaliknya bila pekerja menolak mutasi yang didasarkan alasan yang objektif maka hanya mendapat 1 (satu) kali uang pesangon. Sehingga tidak dapat digeneralisasi hak seorang pekerja ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja. Karena variabel pesangonnya berbeda, bergantung dari alasan mutasi.

Konsekuensi hukum pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap karyawan tergantung pada alasan yang mendasari pemutusan hubungan kerja, dalam hal ini mutasi. Mutasi subjektif dan objektif memiliki konsekuensi hukum yang berbeda. Sehingga akibat hukum yang timbul dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara pegawai dengan RS Sari Mutiara adalah pembayaran uang pesangon pegawai sebesar 1 (satu kali) kali upah sesuai dengan Pasal 156 ayat (2). ) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### 4 KESIMPULAN

1. Ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dalam hal ini diatur Pasal 31 dan 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kerja kepada pekerja atau buruh. Sebagaimana dasar tersebut mengamanatkan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa ada diskriminasi, sehingga jika menyimpang dari asas tersebut, maka mutasi yang dilakukan dapat menjadi alasan pemutusan hubungan kerja.
2. Perlindungan hukum terhadap pegawai yang dimutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn bahwa pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada RSU Sari Mutiara, haruslah mendapatkan haknya sebagai pekerja yang diputus hubungannya dengan mendapat haknya berupa uang pesangon yang tercantum dalam Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Putusan No. 272/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn adalah dengan dibayarkannya hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut; Uang Pesangon  $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.}2.688.815, = \text{Rp.} 48.398.670,-$  Uang Penghargaan masa kerja  $7 \times \text{Rp.} 2.688.815, = \text{Rp.} 17.821.705,-$  Jumlah =  $\text{Rp.} 66.220.375,$  Uang Penggantian hak perumahan & perobatan  $15\% \times \text{Rp.} 66.220.37, = \text{Rp.} 9.933.056, +$  Jumlah keseluruhan =  $\text{Rp.} 76.000.000,-$

#### 5 REFERENSI

- Abduh, R. (2020). Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia. *Sosek: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 1(1), 25-28.
- Abduh, R. (2022). Perspektif Kesejahteraan Tenaga Kerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 3(1), 38-44.
- Dirkareshza, R., Sihombing, E. N., & Agustanti, R. D. (2022). The Problem of Criminalization of Commercial Sexual Workers and Users of Prostitution Services. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 22(4), 525-536.
- Fajriawati, F. (2018). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Berdampak Pada Tingkat Pengangguran di Sumatera Utara. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 18(2).

- Fajriawati, F. (2018). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Berdampak Pada Tingkat Pengangguran di Sumatera Utara. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 18(2).
- Moertiono, R. J. (2019). IKTIKAD BAIK DALAM KERJA SAMA ANTARA ASOSIASI BONGKAR MUAT DENGAN KOPERASI TENAGA BONGKAR MUAT UPAYA KARYA. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 4(2), 567-579.
- Moertiono, R. J. (2019). Perjanjian Kerjasama Dalam Bidang Pengkayaan Dan Jasa Tenaga Kerja Antara PT. Sinar Jaya Pura Abadi Dan PT. Asianfast Marine Industries. *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat*, 18(3), 124-140.
- MOERTIONO, R. J. (2019, October). KETENTUAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN IKTIKAD BAIK DALAM KERJA SAMA. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN* (Vol. 2, No. 2, pp. 1425-1451).
- Moertiono, R. Juli. "Perjanjian Kerjasama Dalam Bidang Pengkayaan dan Jasa Tenaga Kerja Antara PT Sinat Jaya Pura Abadi dan PT Asianfast Marine Industries." *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat*, 18, 124-139.
- Risal, Z. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 1(1), 1-12.
- Riza, F., & Abduh, R. (2019). Alternatif Penyelesaian Sengketa Secara Arbitrase Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 77-86.
- Riza, F., & Ramlan, R. (2023). Legal Guarantees For Fishermen's Work Risks. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2), 245-252.
- Sihombing, E. N. (2018). Hukum Kelembagaan Negara. Ruas Media
- Sihombing, E. N., & Hsb, A. M. (2017). Ilmu perundang-undangan. Medan: Pustaka Prima.
- Syafriana, R. (2022). Principles of Legal Settlement in Sharia Contracts. *Randwick International of Social Science Journal*, 3(4), 723-732.
- Zainuddin, Z. (2020). The Responsibility of State Administrative Officials in the Implementation of the Decisions of the State Administrative Court. *International Journal Reglement & Society (IJRS)*, 1(1), 25-30.
- Zainuddin, Z. (2022). CONSTRUCTION OF THE ELECTION SUPERVISORY AGENCY AS AN EFFECTIVE ELECTION LAW ENFORCEMENT AGENCY. *NOMOI Law Review*, 3(1), 103-115.