

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendirian membutuhkan orang lain untuk bertahan hidup. Manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh tuhan dimuka bumi mempunyai kelebihan dari makhluk lainnya. Manusia di lengkapi dengan akal pikiran yang sempurna, manusia juga mempunyai naluri hidup berkelompok, bekerja dan bekerja sama dengan sesama manusia untuk suatu tujuan tertentu.¹

Pekerjaan merupakan satu hal yang dibutuhkan untuk manusia bertahan hidup serta memperoleh kehidupan yang layak. Di dalam berkerja seringkalih kita menemukan masalah. Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak.

Terjadinya perselisian di antara manusia merupakan masalah yang bias karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karenanya yang penting bagi kita adalah bagaimana mencegah atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.² Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka

¹ Mathius tambang dana atum burhanudin, *pokok-pokok perjuangan hukum ketenaga kerjaan*.(Jakarta:ademesa printing,1 oktober 2010) hal 1

² Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, cet,ke-8(Jakarta: Raja grafindo persada) .halm. 201

ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Keberadaan Serikat Pekerja / Serikat Buruh dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Karenanya tidak ada pihak yang boleh menghalangi pembentukan dan kerja dari serikat tersebut untuk menjadi organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja buruh yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Disamping itu Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak untuk melakukan aktivitas guna memenuhi tujuannya selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang -undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan pada beberapa tahap yaitu Perundingan Bipartit, Konsoliasi, Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan

Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri serta Mahkamah Agung. LembagaLembaga tersebut mempunyai kesamaan dalam mengupayakan agar para pihak menempuh jalan damai sehingga perselisihan yang timbul berakhir tanpa menimbulkan keberatan yang besar pada kedua pihak.

Dasar hukum ketenagakerjaan adalah memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja, yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah, perselisihan yang akan mengakibatkan gejolak social.

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti materil(tempat asal hukum tersebut diambil).³

Serikat pekerja dapat berperan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan keluarganya dalam rangka menegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan. mutasi sebagai penjelmaan atau perwujudan dari pengembangan karyawan organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti

³ R.joni bambang s, *hukum ketengakerjaan*, cet ke 1, bandung 2013 hlm 75

yang telah ditentukan pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 32 Tentang Peraturan Perundangan Terkait Mutasi Kerja. Terkait mutasi kerja atau penempatan kerja telah dijelaskan dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi;

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa 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.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

sebagai berikut: penjelas pasal demi pasal dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan

Penempatan tenaga kerja atau karyawan harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa adanya diskriminasi. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut :

- (1) Terbuka

Adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisian setelah tenaga kerja ditempatkan.

(2) Bebas

Adalah pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima sesuatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

(3) Obyektif

Adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

(4) Adil dan setara

Adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran

politik.

Penempatan tenaga kerja atau karyawan harus diarahkan untuk menempatkan karyawan pada jabatan yang tepat. Yaitu sesuai dengan keahlian,

keterampilan, bakat, minat. Serta sesuai dengan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁴

Selain itu, penempatan tenaga kerja atau karyawan harus dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja. Dan juga memperhatikan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Ketentuan lainnya terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 35 UU Ketenagakerjaan berbunyi;

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja

⁴ Abdul hakim, *Aspek hukum penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial, cet ke 1, Bandung 2010, hlm.5*

(3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja

Untuk karyawan yang dimutasi, perusahaan harus memastikan gaji yang karyawan terima tidak di bawah besaran upah minimum di wilayah karyawan ditempatkan untuk bekerja. Hal ini telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 Ayat (1) Ketenagakerjaan yang berbunyi:

□ “Pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.”

Ada pun perlindungan perlindungan hak berorganisasi di atur dalam undang – undang nomer : 21 tahun 2000 pasal 28 berbunyi:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;

- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Pihak perusahaan selaku pemberi kerja berhak melakukan mutasi karyawan sepanjang hal tersebut telah diatur di dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama Seperti terjadi di Perusahaan PT Sukanda Djaya Cibitung dan para pekerjanya, ketika perusahaan melakukan mutasi terhadap pekerja dari PT. Sukanda jaya Cibitung dimutasi ke PT. Sukanda Djaya cabang Denpasar, pekerja menolak untuk dimutasi ke PT. Sukanda Djaya cabang Denpasar, mutasi tersebut diduga hanya digunakan untuk menghambat kegiatan Serikat Pekerja yang ada di PT.Sukanda Djaya Cibitung, mengingat pekerja yang dimutasi ke PT. Sukanda Djaya cabang Denpasar adalah pengurus Serikat Pekerja.

Mutasi yang dilakukan oleh perusahaan PT. Sukanda Djaya cabang Cibitung ini sering dilakukan oleh perusahaan tersebut, dan kebanyakan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut mengakibatkan timbul perselisihan antara perusahaan dan pekerjanya sampai ke tingkat pengadilan hubungan industrial. Hal ini disebabkan karena pekerja yang dimutasi

jabatannya hanya sebatas cheker/loader bukan jabatan yang mengatur atau mengepalai suatu bagian.

Sementara itu badan-badan hukum perusahaan seringkali melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku, baik itu disengaja maupun tidak disengaja.⁵

Untuk mengetahui apakah perusahaan berhak secara sepihak membuat keputusan tersebut, maka perlu dipastikan terlebih dahulu ketentuan yang termuat dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja (PK) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada. Jika di dalam PP, PK dan/atau PKB terdapat ketentuan mengenai adanya hak dan kewenangan bagi perusahaan untuk melakukan mutasi. Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia, pada saat ini penyelesaian hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, yang terakhir dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Seperti yang dimaksud oleh UU PPHI ini, bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang

⁵ Jur.M.Udin Silalahi, *Badan Hukum Organisasi Perusahaan*, (Jakarta:IBLAM) hlm. 83

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau pihak penguasa. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dipenuhi oleh lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu di langgar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.⁶

Perselisihan ini sering terjadi dan berakibat pada pemutusan kerja, pemutusan hubungan kerja karena wanprestasi (pekerja) itu sendiri telah di atur dalam undang-undang nomer 13 tahun 2003 yaitu pasal 168 berbunyi ;

1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha.
2. (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. 2. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

⁶ Widodo suryandono & Aloysius Uwiyono, *asas-asas hukum perburuhan*, hlm 133

3. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak.

Namun yang perlu diingat adalah Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud diatas pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 156 ayat (4) Ketenagakerjaan berbunyi;

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Diberlakukannya Undang – undang Penyelesaian Perselisiah Hubungan Industrial (PPHI) ini dalam pelaksanaannya timbul permasalahan hukum seperti putusan PHI NOMOR: 199/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.bdg. Ini tidak sesuai dengan amanat undang-undang.Dari uraian diatas penulis tertarik mengambil judul “

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PENOLAKAN MUTASI KERJA OLEH
PENGURUS SERIKAT PEKERJA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA KERJA**

**(PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR:
199/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.bdg.)**



IBLAM
School of Law

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penolakan mutasi kerja oleh pengurus serikat buruh dapat menjadi alasan atas pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja?

2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim nomor (199/Pdt.Sus.PHI/2014.bdg). terhadap alasan pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan Kegunaan Dan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah penolakan mutasi kerja oleh pengurus serikat buruh dapat menjadi alasan atas pemutusan hubungan kerja

oleh pemberi kerja?

2. untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara nomer (199/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.bdg) terhadap pemutusan hubungan kerja?

Sedangkan kegunaan penelitian yang hendak dicapai antara lain : Semua aspek pragmatis dan empiris hukum adalah teramat penting. Yang saya anggap sebagai hukum, adalah ramalan tentang apa yang akan di lakukan oleh pengadilan di dalam kenyataannya, dan tidak ada yg lebih

penting dari pada itu.⁷

1. Secara teoritis dalam penelitian ini, penulis berharap hasilnya mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi para pekerja/buruh di perusahaan-perusahaan dalam menghadapi perkara mutasi pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan.
2. Bahwa penelitian ini juga untuk serikat pekerja, agar dapat menyikapi permasalahan yang ada dan bisa menganalisa tentang perkara-perkara diperburuhan.
3. Menjadi sumber Inspirasi pemerintah dalam mensosialisasikan atau dalam mengadakan kegiatan-kegiatan sosialisasi tentang peranan serikat pekerja terhadap perselisihan mengenai mutasi pekerja.
4. Khusus pembuat peraturan ini biasa menjadi rujukan Untuk mencapai suatu kepastian hukum perlu dibuat peraturan yang jelas dan jernih mengenai mutasi terutama terhadap pengurus serikat pekerja.

D. Landasan Teori

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diuraikan pengertian mutasi menurut beberapa ahli, antara lain :

⁷ Achmad Ali. *Sosiologi Hukum Kajian Empiris Terhadap pengadilan*, (Jakarta:IBLAM), hlm. 45

- a) Menurut Henry Simamora “Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama.”
- b) Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono “Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.”
- c) Pengertian lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:102) menyatakan sebagai berikut: “ Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi
- d) Pengertian mutasi menurut Sadili “Mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi.
- e) Alex. S. Niti Semito definisi mutasi adalah : “Mutasi merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk melaksanakan prinsip “ The

Right Man In The Right Place “ atau “ orang yang tepat pada tempat yang tepat “ dengan demikian mutasi yang dijalankan oleh perusahaan agar pekerjaannya dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.” Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa suatu mutasi adalah pemindahan jabatan ke jabatan lain dengan disertai perubahan status, upah maupun tanggung jawabnya.⁸

E. Metode Penelitian

Istilah metode berasal dari bahasa Yunani yaitu “metahodos” yang terdiri dari kata “meta” yang berarti sudah, sedangkan “hodos” berarti suatu jalan atau cara kerja. Pengertian tersebut kemudian dikembangkan oleh Van Peursen yang mengatakan bahwa metode berarti penyelidikan berlangsung menurut rencana tertentu.⁹ Jadi metode ilmiah merupakan prosedur yang harus dijalankan untuk mendapatkan pengetahuan yang disebut ilmu.¹⁰ Oleh sebab itu, metode penelitian akan berkaitan dengan berbagai segi kegiatan penelitian seperti bahan – bahan (data) penelitian, teknik pengumpulan data, saran dan teknik yang digunakan untuk mengkaji bahan - bahan. Maka dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

⁸ Lulu Husni, *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia (Telaah Terhadap hukum positif di Bidang Ketenagakerjaan)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007. Hlm 96.

⁹ Van Peursen, *Susunan Ilmu pengetahuan sebuah pengantar Filsafat Hukum*, Jakarta, hlm.16

¹⁰ Bambang Suggono, *Metode penelitian Hukum*, Grafindo, Jakarta, 1996, hlm.16

1. Jenis Penelitian.

Sesuai dengan tujuannya, maka penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, sedangkan dari sudut bentuknya penelitian ini merupakan penelitian empiris yuridis normatif. Yakni penelitian yang dilakukan berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis sebagai pekerja di PT Sukanda djaya cabang Cibitung, serta sebagai pengurus serikat pekerja.

2. Jenis Data Dari Sudut Sumbernya.

Dalam penelitian ini data yang digunakan sebagai bahan tulisan adalah data sekunder, yakni data yang diperoleh dari bahan pustaka atau literatur yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan Bahan hukum tersier :

- a. Bahan Hukum Primer (Primary Data) yaitu data yang langsung di peroleh dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan Perjanjian kerja Bersama (PKB).
- b. Bahan Hukum Sekunder/bahan pustaka (Secondary Data), yaitu data yang telah ada dan diperoleh dari berbagai buku-buku,
- c. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang didapat dari internet yang berkaitan dengan penelitian