

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan manusia dalam mengarungi kehidupan di dunia ini adalah sejajar, yakni sama-sama memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dan setara di hadapan Tuhan Yang Maha Esa, yaitu untuk memakmurkan serta mendayagunakan seluruh potensi dan kekayaan alam yang diciptakan untuk kesejahteraan seluruh makhluk yang ada, tidak terkecuali kaum pekerja sebagai agen penentu bagi kelangsungan dan kejayaan sebuah perusahaan.¹

Sebagai insan yang hanya memiliki tenaga tanpa memiliki modal usaha, maka seseorang harus berusaha untuk menafkahi diri sendiri dan juga keluarganya. Salah satu caranya adalah dengan menjadi pekerja / buruh di industri-industri tertentu maupun bekerja pada suatu perusahaan, sehingga timbul istilah hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah dan berunding yang ditopang oleh kemampuan dan komitmen tinggi dari semua elemen dalam perusahaan. Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi gejolak dan permasalahan. Dampaknya mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial di dalam perusahaan.²

¹ Eggi Sudjana, *Nasib & Perjuangan Buruh di Indonesia*, Jakarta, Renaisan, 2005, hlm. 113.

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hlm. 23

Dibandingkan dengan hubungan antara pembeli dan penjual barang, antara mereka yang tukar menukar barang, maka hubungan antara buruh dan majikan adalah berlainan dalam 2 (dua) hal. Pembeli, penjual dan mereka yang tukar menukar barang, baik yuridis maupun sosiologis, dalam merdeka, bebas untuk melakukan atau tidak melakukan jual beli atau tukar menukar itu “.³

Untuk mengatur, menjaga dan melindungi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hubungan industrial ini, maka Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan aturan sebagai pedoman dasar dalam menjalankan hubungan industrial, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur agar dalam menjalankan hubungan industrial, pengusaha membuat peraturan perusahaan atau pekerja dan pengusaha membuat perjanjian kerja / perjanjian kerja bersama untuk menjaga agar hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat terjaga.

Apabila dalam sebuah perusahaan tidak ada peraturan perusahaan, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, yang mengatur hal-hal yang tidak dijelaskan dalam aturan Perundang-Undangan, maka yang digunakan adalah Undang-Undang Republik Indonesia, yang dalam kasus ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berbicara mengenai hubungan kerja tidak akan terlepas dari perjanjian kerja. Karena hubungan kerja sebagai bentuk hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, suatu perjanjian kerja menjadi landasan terciptanya suatu hubungan kerja. Jenis atau macam perjanjian kerja akan memberikan ciri tersendiri bagi hubungan kerja yang tercipta. Perjanjian

³ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, PT. Hecca Mitra Utama, 2005, hlm. 1

kerja bersifat konkrit, yang akan melahirkan perikatan antara pekerja dan pengusaha. Perikatan yang bersifat abstrak inilah yang dinamakan dengan hubungan kerja.⁴

Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai, yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktifitas yang baik secara berkesinambungan. Situasi harmonis diharapkan mampu mendorong buruh dan pengusaha menunaikan hak dan kewajiban secara adil sehingga mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.⁵

Pada kenyataannya, masih ada pengusaha yang belum atau tidak memiliki peraturan perusahaan, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama. Hal ini disebabkan karena beberapa hal, antara lain : merasa tidak perlu, tidak adanya Serikat Pekerja dan lain-lain, sehingga sangatlah besar kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha tersebut, dialami oleh Lenny Christiany H.SE, yang bekerja sebagai pekerja tetap di Toko Buah Makasar sejak 11 April 2009 sebagai Staff Administrasi.

Pada tanggal 2 Januari 2014 Lenny Christiany H.SE, mengambil hak cuti hamil sesuai dengan Pasal 82 Ayat 1 jo Pasal 153 Ayat 1 Huruf e, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun ketika masuk bekerja kembali pada

⁴ Sylvia Rahmadi, *Dasar Dasar Hubungan Industrial Di Indonesia*, Jakarta 12190, , AALF Press, 2011, hlm. 18

⁵ Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Hubungan Industrial (Edisi Revisi)*, Jakarta, PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010, hlm. 1.

tanggal 3 April 2014, Lenny Christiany H.SE, dipindah / dimutasi ke bagian SPG / Sales Promotion Girl. Karena bidang ini bukan keahliannya, maka Lenny Christiany H.SE, menolak mutasi tersebut, sehingga pengusaha Toko Buah Makassar melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Lenny Christiany H.SE.

Perlindungan hukum terhadap suatu Pemutusan Hubungan Kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan dalam Pemutusan Hubungan Kerja.⁶

Toko Buah Makassar tidak membuat / tidak memiliki peraturan atau perjanjian tentang tata cara mutasi. Oleh karena itu pelaksanaan mutasi seharusnya berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 32 Ayat 2 yang berbunyi “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 ketentuan tersebut, Lenny Christiany H.SE mengadukan hal ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, yang akhirnya mengeluarkan nota anjuran Nomor 560.568/602/Disnaker/2014 tanggal 22 Mei 2014, yang isinya menjelaskan bahwa pengusaha Toko Buah Makassar telah memberhentikan pekerja tanpa kesalahan, sehingga pengusaha harus membayar pesangon dengan nilai total sebesar Rp. 27.132.000 (dua puluh tujuh juta seratus tiga puluh dua ribu rupiah).

Terhadap anjuran ini, Lenny Christiany H.SE menerima dan menyetujui sedangkan pengusaha Toko Buah Makassar menolaknya, sehingga Lenny Christiany H.SE mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Makassar, yang

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hlm. 167.

akhirnya mengeluarkan putusan Nomor 16/PHI.G/2014/PN.Mks tanggal 19 Agustus 2014, yang isinya menguatkan anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan telah menyalahi aturan.

Terhadap putusan ini Lenny Christiany H.SE menerimanya sedangkan pengusaha Toko Buah Makassar menolak dan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung yang akhirnya mengeluarkan putusan Nomor 638 K/Pdt.Sus-PHI/2014 yang isinya membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan memerintahkan pengusaha untuk membayar total pesangon sebesar Rp. 16.207.000 (enam belas juta dua ratus tujuh ribu rupiah). Mahkamah Agung berpendapat bahwa menolak mutasi berarti melanggar Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Saat ini Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia belum mampu menjadi hukum yang akomodatif, bahkan dengan berbagai perkembangan dalam era globalisasi telah menempatkan Hukum Ketenagakerjaan berada di persimpangan jalan.⁷

Dalam menjatuhkan setiap putusan, hakim harus mengandung kepastian hukum, putusan itu juga harus mengandung manfaat bagi yang bersangkutan dan masyarakat.⁸

Hubungan pembeli, penjual dan hubungan para penukar timbul dan lenyap segera setelah masing-masing pihak melakukan pembayaran, penyerahan dan penukaran. Secara yuridis pekerja adalah memang bebas. Prinsip Negara kita adalah tidak seorangpun boleh diperbudak, diperhamba. Perdagangan budak, perhambaan dan segala perbuatan berupa apapun yang bertujuan kepada itu, dilarang.⁹

⁷ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan (Tinjauan Politik Hukum)*, Medan, PT. Sofmedia, 2011, hlm. 14

⁸ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Jakarta, Cahaya Atma Pustaka, 2013, hlm. 212.

⁹ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial, op cit*, hlm. 1-2
Tinjauan Hukum..., M. Nurfahroji, Fakultas Hukum 2016

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap putusan tersebut, dengan judul **“TINJAUAN HUKUM PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENOLAK MUTASI (STUDI KASUS PUTUSAN MA NOMOR 638 K/Pdt.Sus-PHI/2014).**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi masalah yang timbul dalam kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 638 K/Pdt.Sus-PHI/2014 adalah : Adanya pelanggaran terhadap Pasal 32 Ayat 2 dan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang disebutkan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengusaha bisa melakukan mutasi dan menempatkan pekerjaanya yang tidak sesuai dengan keahliannya dan melanggar Pasal 32 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah pengusaha bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerjaanya karena menolak mutasi dengan mengabaikan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui apakah pengusaha bisa melakukan mutasi dan menempatkan pekerjaanya yang tidak sesuai dengan keahliannya dan melanggar Pasal 32 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui apakah pengusaha bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terjadap pekerjaanya karena menolak mutasi dengan mengabaikan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penulisan ini adalah :

1. Manfaat Teoritis, yakni memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya permasalahan-permasalahan dalam Hukum Ketenagakerjaan, kaitannya dengan Hukum Perdata dan Hukum Pidana.
2. Manfaat Praktis, yakni memberikan pengetahuan dan gambaran kepada pekerja atau praktisi yang terlibat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

- a. Menurut Dr. E. Utrecht SH. :

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan antara buruh/pekerja dengan majikan.¹⁰

b. Menurut Prof. Mr. Dr. L. J. Van Apeldoorn :

Hukum perburuhan itu bukan semata-mata suatu peraturan tentang kerja pada umumnya tetapi suatu peraturan mengenai hubungan-hubungan yang timbul sebagai akibat dari perjanjian kerja.¹¹

c. Menurut M. G. Levenbach :

Hukum perburuhan adalah meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yang dilakukan di bawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja itu.¹²

d. Menurut Aristoteles :¹³

1. Keadilan Komutatif adalah perlakuan terhadap seseorang yang tidak melihat jasa- jasa yang dilakukannya.
2. Keadilan Distributif adalah perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah dibuatnya.
3. Keadialn Kodrat Alam adalah memberi sesuatu sesuai dengan yang diberikan orang lain kepada kita.

¹⁰ “*Pengertian-hukum-perburuhan-menurut-para-ahli*” <https://masalahukum.wordpress.com>. 23 September 2013

¹¹ Ibid.

¹² Ibid

¹³ “*Pengertian Keadilan Menurut Para Ahli*,” <http://hukumperdatadanpidana.blogspot.co.id/html>. 07 Februari 2014.

4. Keadilan Konvensional adalah seseorang yang telah menaati segala peraturan perundang-undangan yang telah diwajibkan.
5. Keadilan Menurut Teori Perbaikan adalah seseorang yang telah berusaha Memulihkan nama baik orang lain yang telah tercemar.

e. Menurut Notonegoro :

Keadilan legalitas atau keadilan hukum adalah suatu keadaan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.¹⁴

2. Kerangka Konseptual

1. Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh.¹⁵

2. Pengusaha.

Pengusaha adalah :¹⁶

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 22.

¹⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 5

- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Perusahaan

Perusahaan adalah :¹⁷

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum ataupun tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

¹⁷ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 6.

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 3.

5. Pekerja / Buruh.

Pekerja / Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

6. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.²⁰

7. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.²¹

8. Perselisihan Hak

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²²

¹⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 3.

²⁰ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 10.

²¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 3.

²² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 1 ayat 2.

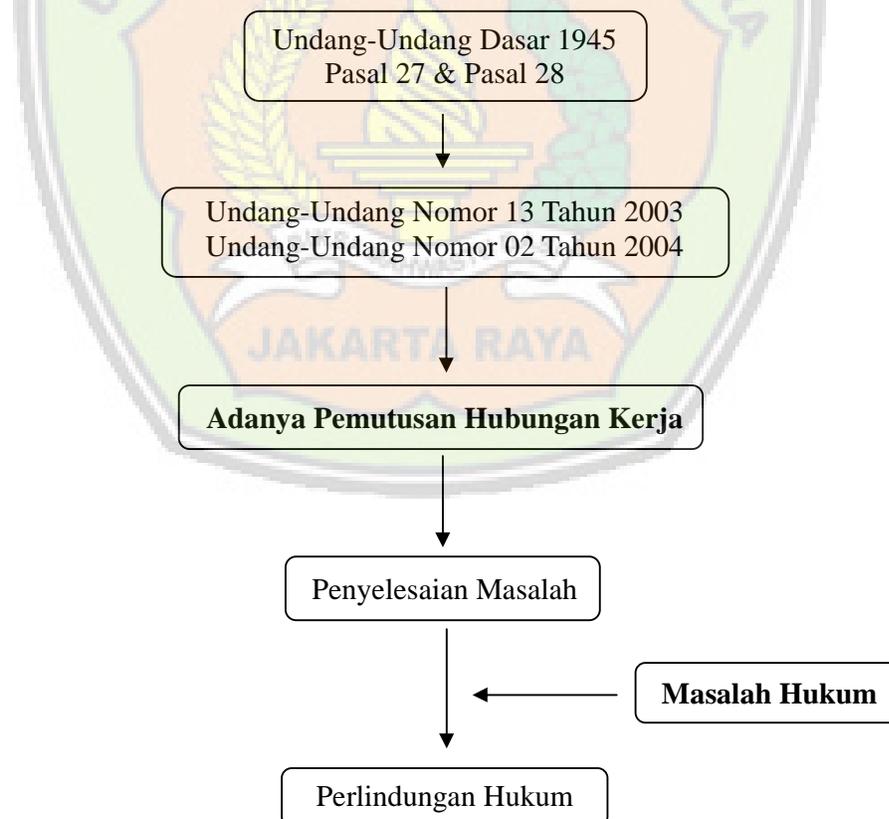
9. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²³

10. Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri, yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²⁴

3. Kerangka Pemikiran



²³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 1 ayat 4.

²⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 1 ayat 17.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah Metode Yuridis Normatif (Yuridis Dogmatis), yang menekankan kepada penggunaan logis normatif yaitu berdasarkan logika dan Peraturan Perundang-undangan serta menggunakan logika silogisme, yaitu menarik kesimpulan yang sudah ada.²⁵

Metode yuridis normatif digunakan untuk meneliti azas-azas hukum, yakni penelitian terhadap hukum positif tertulis maupun tidak tertulis untuk menilai pengambilan keputusan secara konkret dan dikaitkan dengan fungsi hakim dalam menerapkan hukum, khususnya dalam melakukan interpretasi atau penafsiran terhadap Peraturan Perundang-undangan.²⁶

Data sekunder yang digunakan terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yakni :²⁷

1. Bahan Hukum Primer
 - a. Undang-Undang Dasar 1945
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Bahan Hukum Sekunder
Buku, artikel ilmiah dari internet, bahan seminar dan laporan penelitian dari kalangan hukum.
3. Bahan Hukum Tersier
Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris dan Kamus Hukum

²⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Bidang Hukum*, Jakarta Selatan, Ubhara Press, 2014, hlm. 20.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 21.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 23.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) Bab berdasarkan buku Pedoman Penulisan Skripsi yang dikeluarkan oleh Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas mengenai hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Selain itu dibahas juga tentang pemutusan hubungan kerja, baik tentang pengertian maupun sebab terjadinya.

BAB III HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai para pihak yang menjadi subyek hukum serta fakta-fakta peristiwa sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja. Selain itu dibahas pula tentang upaya hukum yang telah dilakukan, mulai dari mediasi hubungan industrial, pengadilan hubungan industrial sampai dengan kasasi.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai analisa dari hasil penelitian berdasarkan permasalahan yang ada.

BAB V PENUTUP

Berisi Kesimpulan dan Saran

