PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERKAIT PENOLAKAN MUTASI

Mauritz Tritanjaya Sidabariba

*Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara
Jalan Pelajar Timur Gang Mestika Nomor 7-A, Medan, Kode Pos 20228
mauritzsidabariba@gmail.com*

Abstract, In several cases, employers often make transfers before terminating their employment due to disputes that have occurred. Mutation are abused to avoid their obligation to provide severance pay to the worker. This research raises the problem: What is the form of legal protection in termination of employment because workers refuse transfer based on Law concerning Manpower? What is the legal effect on workers whose employment relationship has been terminated for refusing to transfer? How is the legality of termination of employment due to refusal to transfer based on court decision Number 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. Number 310/K/Pdt.Sus-PHI/2016? This research uses normative legal research methods and this research concludes that: First, legal protection in termination of employment due to refusal to transfer is not strictly regulated in Law concerning Manpower, but legal protection in termination of employment due refusal to transfer can regulated autonomously in company regulations/work agreements and/or in collective working agreements with due observance of the principles of agreement or deliberation to reach a consensus as contained in the working relationship that occurs between the entrepreneur and the worker. Second, legal or wether or not a termination of employment is due to refusing a transfer must first consider whether the transfer is contrary to Law concerning Manpower, company regulations/work agreements and/or collective labor agreements or not.

Keywords: Termination of Employment, Transfer

Abstrak, Dalam beberapa perkara, pengusaha kerap kali melakukan mutasi sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja karena adanya perselisihan yang terjadi. Mutasi disalahgunakan untuk menghindari kewajiban memberikan pesangon kepada pekerja. Penelitian ini mengangkat masalah: Bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena pekerja menolak mutasi berdasarkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Bagaimana keabsahan pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi berdasarkan putusan pengadilan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. Nomor 310/K/Pdt.Sus-PHI/2016. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dan penelitian ini menyimpulkan bahwa: Pertama, perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, namun dapat diatur secara otonom dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan/atau dalam perjanjian kerja bersama dengan tetap memperhatikan prinsip kesepakatan atau musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang terkandung dalam hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Kedua, sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi harus terlebih dahulu memperhatikan apakah mutasi bertentangan dengan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama atau tidak.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi

Pendahuluan

Perihal ketenagakerjaan kerap kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium tersebut tampaknya biasa saja seperti tidak mempunyai makna dan apabila dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang pekerja/buruh mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh tidak akan mungkin perusahaan itu dapat jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹

Pengusaha dan pekerja/buruh kerap kali mengalami perselisihan. Membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik. Secara psikologis, perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.² Sama halnya dalam bidang ketenagakerjaan, timbulnya perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya ketidakpuasan. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh pekerja/buruh. Namun karena pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh cenderung akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang menjadi salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja.³ Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, khususnya bagi pekerja/buruh yang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial karena:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh telah kehilangan mata pencahariannya;

¹ Asikin Zainal, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 95.

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm 149.

³ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Jurnal Informasi Hukum Volume 2, 2004), hlm 26.

2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain); dan
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.⁴

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja, khususnya bagi pekerja/buruh dan keluarganya, Imam Soepomo berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.⁵

Namun, pengusaha kerap kali melakukan mutasi terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja karena adanya perselisihan yang terjadi antar kedua belah pihak.⁶ Mutasi itu sendiri ditentukan oleh pengusaha yang sangat berpengaruh penting terhadap kinerja perusahaan dan juga pekerja/buruh yang bersangkutan. Tentunya hal ini akan menjadi dilematis bagi pekerja/buruh, yaitu mengikuti kebijakan pengusaha dan siap meninggalkan keluarganya atau menolak mutasi dan siap untuk kehilangan pekerjaannya. Pekerja/buruh yang menolak mutasi dianggap menolak perintah pengusaha dan dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sehingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh tidak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja/buruh yang telah bekerja dan mengabdikan bagi perusahaan selama bertahun-tahun.

Perkara yang menggambarkan keadaan ini adalah perkara antara ET (i.c. Penggugat/Termohon Kasasi) melawan Pimpinan PT. TSC/NSI (i.c. Tergugat/Pemohon Kasasi), dimana dalam Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. Putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Penggugat/Termohon Kasasi dalam kesehariannya bertugas sebagai *security* sejak 01 September 1999. Pada 06 Maret 2015, Penggugat/Termohon Kasasi dirumahkan tanpa alasan yang jelas. Pada 11 Maret 2015, Penggugat/Termohon Kasasi menerima surat mutasi dimana dalam surat mutasi tersebut, Penggugat/Termohon Kasasi dimutasi dari *security* menjadi *cleaning service*. Penggugat/Termohon Kasasi pernah mempertanyakan alasan pemutasian dirinya kepada Tergugat/Pemohon Kasasi, namun

⁴Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rinneka Cipta, 1988), hlm 97.

⁵Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm 124.

⁶Laksana Kencana Law Firm, "Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Register Perkara Nomor 257/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Mdn".

Tergugat/Pemohon Kasasi hanya menjawab: “jika tidak ingin mutasi, perkarakan saja!”. Penggugat/Termohon Kasasi sangat tidak terima atas pemutasian dirinya karena selama bekerja, Penggugat/Termohon Kasasi selalu bersikap baik dengan menunjukkan sikap dan loyalitas yang tinggi serta tidak pernah melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian bagi Tergugat/Pemohon Kasasi. Terhitung sejak bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015, Tergugat/Pemohon Kasasi tidak pernah memberikan upah kepada Penggugat/Termohon Kasasi dan pada akhirnya Tergugat/Pemohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dapat mengakibatkan kebutuhan sehari-hari keluarga Penggugat/Termohon Kasasi tidak terpenuhi dan menjadikan kehidupan keluarganya dalam kondisi yang sangat memprihatinkan karena Penggugat/Termohon Kasasi sebagai kepala keluarga tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka, atas tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi tersebut, Penggugat/Termohon Kasasi membuat surat pengaduan kepada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk dilakukan mediasi terhadap Penggugat/Termohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi. Namun, mediasi tersebut dinyatakan tidak berhasil sehingga Penggugat/Termohon Kasasi melalui kuasa hukumnya membuat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Pada 06 Oktober 2015, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memberikan putusan terhadap gugatan Penggugat/Termohon Kasasi yang mengabulkan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi untuk sebahagian, yaitu menyatakan Penggugat/Termohon Kasasi tidak terbukti mengundurkan diri, menyatakan hubungan kerja antara Tergugat/Pemohon Kasasi dan Penggugat/Termohon Kasasi putus sejak tanggal putusan ini dibacakan, menghukum Tergugat/Pemohon Kasasi membayar hak-hak Penggugat/Termohon Kasasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 15% (lima belas per seratus) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta upah selama dalam proses yang harus dibayarkan sejak bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015 sehingga total keseluruhannya adalah Rp. 67.200.000.

Terhadap putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memenangkan Penggugat/Termohon Kasasi, maka pada 20 Oktober 2015, Tergugat/Pemohon Kasasi mengajukan permohonan kasasi yang berisi keberatan terhadap putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Dalam memori kasasi, Tergugat/Pemohon Kasasi mengatakan bahwa alasan Tergugat/Pemohon Kasasi melakukan pemutasian terhadap diri Penggugat/Termohon Kasasi dikarenakan kebijakan yang harus diambil oleh Tergugat/Pemohon Kasasi dalam menjalankan usahanya dan terhitung sejak 11 Maret 2015, Penggugat/Termohon Kasasi tidak masuk bekerja seperti biasanya tanpa adanya pemberitahuan, baik secara lisan maupun secara tulisan. Pemutasian terhadap Penggugat/Termohon Kasasi disampaikan secara sah dengan

adanya surat mutasi sehingga menolak mutasi sama dengan menolak perintah kerja sehingga tindakan Penggugat/Termohon Kasasi dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terhadap permohonan kasasi Tergugat/Pemohon Kasasi, Majelis Hakim pada Mahkamah Agung Republik Indonesia menolak permohonan kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi dan memberikan putusan dengan memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, yaitu menghukum Tergugat/Pemohon Kasasi membayar hak-hak Penggugat/Termohon Kasasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 15% (lima belas per seratus) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga total keseluruhannya adalah Rp. 55.200.000.

Perkara pemutusan hubungan kerja akibat mutasi tersebut menggunakan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara pemutusan hubungan industrial akibat menolak mutasi.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas, maka dirasa perlu untuk meneliti secara lebih mendalam perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Merujuk pada uraian di atas maka dapat ditentukan beberapa rumusan permasalahan dalam kajian ini diantaranya:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh menolak mutasi?
2. Bagaimana keabsahan pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Putusan Pengadilan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dan Putusan Pengadilan Nomor 200/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn?

Metode Penelitian

Kaedah penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau penelitian yuridis normatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan tertulis dan putusan-

putusan Pengadilan serta norma-norma hukum yang ada pada masyarakat.⁷ Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (data sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan.⁸ Penelitian normatif sendiri mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian sejarah hukum dan penelitian perbandingan hukum. Pengumpulan data diperoleh dari kajian literatur dan putusan Pengadilan Pemutusan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan serta putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Peneliti menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Metode dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber data dan dengan menggunakan studi dokumen dan pedoman wawancara sebagai alat pengumpul data. Kaedah analisis yang peneliti gunakan adalah dengan melakukan analisis yuridis kualitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Menolak Mutasi

Ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat pekerja/buruh, baik secara horizontal maupun vertikal yang dilakukan karena alasan *personal transfer* ataupun *production transfer* di dalam suatu perusahaan. Mutasi atau pemindahan oleh sebahagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan pekerja/buruh, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan pekerja/buruh dari 1 (satu) tempat ke tempat lain.⁹

Dasar pengusaha melaksanakan mutasi adalah:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan hasil kerja. Apabila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, maka pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik.

⁷Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI PRESS, 2008), hlm 52.

⁸Ediwarman, *Monograf Metodologi Penelitian Hukum*, (Medan: PT. Softmedia, 2015), hlm 25.

⁹Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm 24.

Apabila prestasi kerja menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang baik. Dengan demikian, prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang pekerja/buruh dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat prestasi kerja.¹⁰

2. Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian kerja dan hubungan kerja antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan diatur dalam perjanjian kerja bersama.

a. Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹¹ Seperti perjanjian pada umumnya, dengan membuat perjanjian perburuhan, maka saat itu akan timbul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan upah dari hasil kerjanya, sedangkan pengusaha berkewajiban membayar upah dalam bentuk lain.

b. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya, yaitu pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh saja tetapi juga mengikat pihak ketiga yang tidak ikut dalam perundingan, yaitu pekerja/buruh, terlepas dari apakah pekerja/buruh menerima atau menolak isi perjanjian kerja bersama dan apakah pekerja/buruh tersebut menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang berunding atau tidak.¹²

Pembuatan perjanjian kerja bersama harus berdasarkan musyawarah untuk mufakat, selaras dengan pelaksanaan hubungan industrial yang serasi guna mewujudkan adanya kepastian hak dan kewajiban, semangat kerja, dan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Upaya-upaya tersebut merupakan bagian dari

¹⁰H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019), hlm 162.

¹¹Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹²Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Pramita, 2007), hlm 128.

pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sebagai bagian dari perlindungan hukum pekerja/buruh yang terdapat atau diatur juga di dalam peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹³ Perlindungan pekerja/buruh juga sangat mendapatkan perhatian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian menjadi prinsip dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu diantaranya:¹⁴

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan;
- b. Setiap pekerja/buruh mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- c. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- d. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja;
- e. Setiap pekerja/buruh mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri;
- g. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
- h. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- i. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja; dan

¹³Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), hlm 38.

¹⁴Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm 106-107.

- j. Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia seluruhnya bersumber dari Pancasila sebagai landasan yang merupakan ideologi dan falsafah negara, sedangkan konsepsi perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi masyarakat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan Rule of The Law. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berpikir dengan berlandaskan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.¹⁵

Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 (tiga) jenis perlindungan, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.¹⁶

- a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial¹⁷ yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya, termasuk perlindungan pekerja/buruh apabila bekerja diluar kehendaknya.

- b. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja/buruh dimuat bersamaan dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Adapun kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan-tindakan maupun

¹⁵Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Semarang: Jurnal Hukum Khaira Ummah, 2017), hlm 836.

¹⁶Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm 164.

¹⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm 78.

kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan melanggar norma kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.¹⁸

c. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Tujuan utama dari bentuk perlindungan teknis atau keselamatan kerja adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja/buruh untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Apabila sudah terlanjur terjadi, maka penanganannya dapat segera dilakukan. Untuk melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya penghasilan yang layak, kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen penghasilan yang layak, kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.¹⁹

Perlindungan hukum merupakan hak manusia sebagai subjek hukum, baik ketika dirinya berada dalam posisinya sebagai orang perseorangan/pribadi, maupun ketika dirinya berada dalam suatu komunitas, kelompok, atau keadaan lain. Pekerja/buruh selain mempunyai hak mendasar dalam kodratnya sebagai manusia, maka dirinya juga mempunyai hak-hak yang diatur berdasarkan status/kedudukan dan posisinya sebagai pekerja/buruh yang secara umum dan dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya perlindungan.²⁰ Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam literatur hukum ketenagakerjaan meliputi 2 (dua) hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di Indonesia dituangkan dalam konstitusi Indonesia, yaitu diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: “tiap-tiap warga negara berhak atas

¹⁸Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014), hlm 78.

¹⁹Laurensius Arliman S, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Padang: Jurnal Selat, 2017), hlm 83.

²⁰Ashabyul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, (Makassar: Jurnal Jurisprudentie UIN Alauddin Volume 3 Nomor 2, 2016), hlm 71.

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²¹ Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dengan menjamin kesamaan, kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan hukum mengupayakan agar tujuan hukum dapat tercapai. Tujuan hukum memberikan peraturan-peraturan (petunjuk, pedoman) dalam pergaulan hidup untuk melindungi individu dalam hubungannya dengan masyarakat sehingga dengan demikian dapat diharapkan terwujud suatu keadaan aman, tertib dan adil.²²

Dalam Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. Putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Penggugat/Termohon Kasasi dalam kesehariaannya bertugas sebagai *security* sejak 01 September 1999. Pada 06 Maret 2015, Penggugat/Termohon Kasasi dirumahkan tanpa alasan yang jelas. Pada 11 Maret 2015, Penggugat/Termohon Kasasi menerima surat mutasi dimana dalam surat mutasi tersebut, Penggugat/Termohon Kasasi dimutasi dari *security* menjadi *cleaning service*. Penggugat/Termohon Kasasi pernah mempertanyakan alasan pemutasian dirinya kepada Tergugat/Pemohon Kasasi, namun Tergugat/Pemohon Kasasi hanya menjawab: “jika tidak ingin mutasi, perkarakan saja!”. Penggugat/Termohon Kasasi sangat tidak terima atas pemutasian dirinya karena selama bekerja, Penggugat/Termohon Kasasi selalu bersikap baik dengan menunjukkan sikap dan loyalitas yang tinggi serta tidak pernah melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian bagi Tergugat/Pemohon Kasasi. Terhitung sejak bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015, Tergugat/Pemohon Kasasi tidak pernah memberikan upah kepada Penggugat/Termohon Kasasi dan pada akhirnya Tergugat/Pemohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dapat mengakibatkan kebutuhan sehari-hari keluarga Penggugat/Termohon Kasasi tidak terpenuhi dan menjadikan kehidupan keluarganya dalam kondisi yang sangat memprihatinkan karena Penggugat/Termohon Kasasi sebagai kepala keluarga tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka, atas tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi tersebut, Penggugat/Termohon Kasasi membuat surat pengaduan kepada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk dilakukan mediasi terhadap Penggugat/Termohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi. Namun, mediasi tersebut dinyatakan tidak berhasil sehingga Penggugat/Termohon Kasasi melalui kuasa hukumnya membuat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Pada 06 Oktober 2015, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memberikan putusan terhadap gugatan Penggugat/Termohon Kasasi dengan amarnya adalah menolak tuntutan provisi Penggugat/Termohon Kasasi, mengabulkan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi untuk sebahagian, menyatakan

²¹Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945.

²²Soedjono Dirjosiswono, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 1984), hlm 215.

Penggugat/Termohon Kasasi tidak terbukti mengundurkan diri, menyatakan hubungan kerja antara Tergugat/Pemohon Kasasi dan Penggugat/Termohon Kasasi putus sejak tanggal putusan ini dibacakan, menghukum Tergugat/Pemohon Kasasi membayar hak-hak Penggugat/Termohon Kasasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 15% (lima belas per seratus) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta upah selama dalam proses yang harus dibayarkan sejak bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015 sehingga total keseluruhannya adalah Rp. 67.200.000, membebaskan biaya yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 386.000 (tiga ratus delapan puluh enam ribu rupiah), menolak gugatan Penggugat/Termohon Kasasi untuk selebihnya.

Dalam putusan terhadap perkara ini, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memberikan pertimbangan hukum secara garis besar adalah sebagai berikut:²³

1. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat/Pemohon Kasasi terhadap Penggugat/Termohon Kasasi dengan alasan bahwa Penggugat/Termohon Kasasi dikualifikasikan mengundurkan diri adalah tidak sah secara hukum dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat/Pemohon Kasasi terhadap Penggugat/Termohon Kasasi dengan alasan bahwa Penggugat/Termohon Kasasi dikualifikasikan mengundurkan diri adalah tidak sah secara hukum dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hubungan kerja antara Tergugat/Pemohon Kasasi dan Penggugat/Termohon Kasasi dinyatakan tidak pernah putus.
3. Bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi membayar hak-hak Penggugat/Termohon Kasasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 15% (lima belas per seratus) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta upah selama dalam proses yang harus dibayarkan sejak bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015 sehingga total keseluruhannya adalah Rp. 67.200.000.

²³Pengadilan Hubungan Industrial Medan, “Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn” jo. Mahkamah Agung Republik Indonesia, “Putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

4. Membebankan biaya yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 386.000.
5. Bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000 sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara pada perkara ini dibebankan kepada Negara.

Terhadap putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memenangkan Penggugat/Termohon Kasasi, maka pada 20 Oktober 2015, Tergugat/Pemohon Kasasi mengajukan permohonan kasasi yang berisi keberatan terhadap putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Dalam memori kasasi, Tergugat/Pemohon Kasasi mengatakan bahwa alasan Tergugat/Pemohon Kasasi melakukan pemutusan terhadap diri Penggugat/Termohon Kasasi dikarenakan kebijakan yang harus diambil oleh Tergugat/Pemohon Kasasi dalam menjalankan usahanya dan terhitung sejak 11 Maret 2015, Penggugat/Termohon Kasasi tidak masuk bekerja seperti biasanya tanpa adanya pemberitahuan, baik secara lisan maupun secara tulisan. Pemutusan terhadap Penggugat/Termohon Kasasi disampaikan secara sah dengan adanya surat mutasi sehingga menolak mutasi sama dengan menolak perintah kerja sehingga tindakan Penggugat/Termohon Kasasi dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terhadap permohonan kasasi Tergugat/Pemohon Kasasi, Majelis Hakim pada Mahkamah Agung Republik Indonesia menolak permohonan kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi dan memberikan putusan dengan memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, yaitu menghukum Tergugat/Pemohon Kasasi membayar hak-hak Penggugat/Termohon Kasasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 15% (lima belas per seratus) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga total keseluruhannya adalah Rp. 55.200.000.

Dalam putusan terhadap perkara ini, Majelis Hakim pada Mahkamah Agung Republik Indonesia memberikan pertimbangan hukum secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Bahwa keberatan Tergugat/Termohon Kasasi tidak dapat dibenarkan karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi pada tanggal 02 November 2015 dan kontra memori kasasi pada tanggal 15 Desember 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Medan tidak salah menerapkan hukum dengan memberikan putusan hubungan kerja diputuskan dengan memberikan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan 15% (lima belas perseratus) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena terbukti telah merumahkan Penggugat/Termohon Kasasi dilanjutkan dengan melakukan mutasi yang tidak patut dan tidak sesuai dengan keahlian dari bagian *security* ke bagian *cleaning service*.

2. Bahwa pemberian upah proses perlu diperbaiki dengan tidak memberikan upah proses karena seharusnya Penggugat/Termohon Kasasi telah masuk bekerja meskipun keberatan ditempatkan ke bagian *cleaning service*.
3. Bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang sehingga permohonan kasasi yang diajukan Tergugat/Pemohon Kasasi haruslah ditolak dengan perbaikan mengenai upah proses ditiadakan.
4. Bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000 sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara pada tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016 adalah bahwa Majelis Hakim memutuskan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dan pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dari pengusaha karena pekerja/buruh menolak mutasi bukanlah merupakan pelanggaran hukum yang menimbulkan akibat dan kerugian. Mutasi merupakan sebuah pelanggaran syarat kerja atau dikenal sebagai pelanggaran indisipliner dan dapat dianggap sebagai perlawanan terhadap perintah pengusaha, namun melawan perintah pengusaha bukanlah merupakan pelanggaran hukum.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh tentunya akan berakibat hukum terhadap pekerja/buruh karena bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Pemutusan hubungan kerja menjadi derita bagi pekerja/buruh karena pekerja/buruh akan terancam kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan dampak pemutusan hubungan kerja yang sangat kompleks dan kerap kali menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja diatur sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pekerja/buruh tetap

mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sebagai akibat hukum yang diterima pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

Dalam ketentuan Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:²⁴

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 dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
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.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut di atas, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka lembaga yang berwenang mengadili perkara tersebut adalah Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan kepada Pengadilan Negeri karena sudah diatur secara khusus dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka lembaga yang berwenang mengadili perkara pemutusan hubungan kerja adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur sebagaimana dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, meliputi:²⁵

- a. Perselisihan hak;

²⁴Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁵Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.

Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah melalui lembaga bipartit, lembaga tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.²⁶

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.²⁷

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, Mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima, maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan

²⁶Wawancara dengan Bapak Fred Kelly W. Simorangkir, Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, pada hari Selasa, 21 April 2020.

²⁷Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2009), hlm 185.

d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan.²⁸

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral. Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah:

- a. Perselisihan kepentingan;
- b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- c. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan.

Dari ketiga jenis penyelesaian perselisihan tersebut di atas, penyelesaian melalui arbitrase tidak dapat dijadikan sebagai tindakan hukum dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan industrial karena lingkup penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi 2 (dua) jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan sehingga penyelesaian perselisihan melalui arbitrase harus dihapuskan karena perselisihan hubungan industrial yang sedang atau yang telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁹

4. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh melalui perundingan bipartit dan tripartit harus ditingkatkan dan disosialisasikan kepada pengusaha dan pekerja/buruh dan apabila tidak mencapai perdamaian, maka penyelesaiannya dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.³⁰

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka sangatlah jelas apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang dilakukan oleh pengusaha, maka untuk mendapatkan keadilan hukum, pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Akan tetapi sebelum mengajukan gugatan, pekerja/buruh harus terlebih dahulu melaksanakan perundingan bipartit dan perundingan tripartit yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2009), hlm 111.

²⁹ Pasal 53 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁰ Wawancara dengan Bapak Minggu Saragih, Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, 19 Maret 2020.

Secara umum, mutasi yang dilakukan tanpa prinsip kesepakatan atau musyawarah untuk mufakat akan berakibat hukum pada perselisihan hubungan industrial yang berpotensi pada pemutusan hubungan kerja. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial sehingga apabila pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi tidak sah dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara, maka Pengadilan Hubungan Industrial berwenang untuk memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dan berhak untuk mendapatkan hak-hak normatifnya berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan bergantung pada sifat mutasi itu sendiri, yaitu apakah mutasi didasarkan pada ketentuan Undang-Undang yang berlaku, Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama atau bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016, mutasi sebagai tindakan hukum yang dilakukan oleh pengusaha didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Terhadap tindakan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dalam perkara ini, maka akibat hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi adalah bahwa pekerja/buruh diputus hubungan kerjanya oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 15% (lima belas per seratus) uang penggantian hak sesuai

dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena alasan pemutusan hubungan kerja bukanlah merupakan kesalahan pekerja/buruh.

B. Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Menolak Mutasi Dalam Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. Putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tentunya harus berdasarkan Undang-Undang yang berlaku karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja yang secara jelas akan mempengaruhi keadilan hukum, baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh yang berakibat kepada tidak jelasnya nasib pekerja/buruh.

Namun, pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi sampai saat ini belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga mutasi yang merupakan hak pengusaha dalam pengaturannya masih berdasarkan pada peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati bersama dan dapat dikatakan bahwa menolak mutasi adalah menolak perintah kerja yang berakibat orang yang menolak mutasi tersebut dianggap mengundurkan diri. Dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu:³¹

1. Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan pemerintah;
2. Mutasi atas dasar prinsip “*the right man on the right place*”;
3. Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan profesionalitas kerja;
4. Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal;
5. Mutasi sebagai langkah untuk promosi;
6. Mutasi untuk mengurangi “*labour turn over*”; dan
7. Mutasi harus terkoordinasi.

Mutasi (penempatan kerja) ke tempat lain harus memperhatikan berlakunya ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,³² yaitu:

³¹Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rinneka Cipta, 2009), hlm 56.

³²Sisilia Nanik Riani, *Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh*, (Jakarta: Jurnal Hukum Volume 9, 2017), hlm 9.

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, 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; dan
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Perkara pemutusan hubungan kerja akibat mutasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar alasannya. Dalam pertimbangan hukum pada putusan 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. Putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dikatakan:

“Bahwa setelah meneliti secara seksama memori kasasi pada tanggal 02 November 2015 dan kontra memori kasasi pada tanggal 15 Desember 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak salah menerapkan hukum dengan memberikan putusan bahwa hubungan kerja diputus dengan memberikan 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak rumah & pengobatan sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena terbukti telah merumahkan Penggugat dilanjutkan dengan melakukan mutasi yang tidak patut dan tidak sesuai keahlian dari bagian *Security* ke bagian *Cleaning Service*.³³

Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh menolak mutasi tidak sah secara hukum dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena pelaksanaan mutasi yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh tidak didasarkan pada peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama karena pengusaha telah terbukti merumahkan pekerja/buruh dan melakukan mutasi yang tidak patut dan tidak sesuai dengan keahlian pekerja/buruh, yaitu dari bagian *Security* ke bagian *Cleaning Service*.

Meskipun mutasi telah diatur secara otonom dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan tersebut, pengusaha seharusnya

³³Pertimbangan Hukum Mahkamah Agung Republik Indonesia pada Putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016, hlm 7.

memperhatikan berlakunya ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengarahkan penempatan pekerja/buruh pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.³⁴ Apabila mutasi dilakukan dengan tidak memperhatikan rasa keadilan dan tidak sesuai dengan keahlian pekerja/buruh, maka mutasi dapat dikatakan batal demi hukum atau tidak sah. Namun, untuk memperoleh keadilan hukum, pengusaha atau pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan keadilan hukum mengenai sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh yang menolak mutasi.

Dengan tidak diaturnya mutasi secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai dampak yang sangat besar bagi nasib pekerja/buruh dalam menolak mutasi karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempunyai kesamaan dalam memutuskan perkara pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi sehingga menimbulkan kerancuan dalam menentukan peraturan mengenai mutasi. Kantor Dinas Tenaga Kerja tidak dapat mengintervensi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena pekerja/buruh menolak mutasi karena mutasi adalah hak perusahaan yang seharusnya diatur dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama. Dalam mediasi yang dilaksanakan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja terhadap perkara pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi sebaiknya harus mengikuti prinsip hukum ketenagakerjaan, yaitu *win-win solution* dan pemutusan hubungan kerja hendaknya dihindari.³⁵ Demikian pula mengenai komitmen Hakim apabila mutasi tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Hakim harus melihat peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.³⁶

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh karena menolak mutasi tentunya akan berakibat hukum terhadap pekerja/buruh karena bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi menjadi derita bagi pekerja/buruh karena pekerja/buruh akan terancam kelangsungan hidupnya. Sehubungan

³⁴Deden Muhammad Surya, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan*, (Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Bandung: Jurnal Wawasan Yuridika Volume 2 Nomor 2, 2018), hlm 181.

³⁵Wawancara dengan Bapak Fred Kelly W. Simorangkir, Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, pada hari Selasa, 21 April 2020.

³⁶Wawancara dengan Bapak Mirza Budiansyah, Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Medan, pada hari Kamis, 19 Maret 2020.

dengan dampak pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi yang sangat kompleks dan kerap kali menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi harus diatur sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sebagai akibat hukum yang diterima pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Dengan kata lain, Pemerintah harus memberikan keadilan hukum, baik kepada pengusaha maupun pekerja/buruh dalam hal terjadi perselisihan antara keduanya sebagai akibat dari adanya hubungan kerja karena Pemerintah sebagai salah satu pelaku hubungan industrial harus menjadi penengah apabila terjadi konflik antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Penutup

Secara khusus, perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi dapat diatur secara otonom dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan/atau dalam perjanjian kerja bersama dengan tetap memperhatikan prinsip kesepakatan atau musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang terkandung dalam hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh. Mutasi yang dilakukan tanpa prinsip kesepakatan atau musyawarah untuk mufakat secara umum akan berakibat hukum pada perselisihan hubungan industrial yang berpotensi pada pemutusan hubungan kerja. Dalam putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. putusan Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016, pelaksanaan mutasi yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh tidak didasarkan pada peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama sehingga pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh menolak mutasi tidak sah secara hukum dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Disarankan agar sebaiknya Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja membuat peraturan teknis tentang mutasi karena pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi belum diatur secara tegas dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebaiknya dalam pembuatan peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama dimasukkan klausul tentang mutasi agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari, dan sebaiknya mutasi harus dilaksanakan secara profesional bukan dilaksanakan sebagai tindakan untuk membalas atau mengintimidasi pekerja/buruh karena melakukan aktivitas hubungan industrial, meskipun mutasi merupakan hak pengusaha dan pekerja/buruh yang menolak mutasi dianggap menolak perintah kerja.

Daftar Pustaka

- Agusmidah, *Analisis Tentang Hak Atas Mutasi Kerja*, Medan, Makalah Ilmiah USU, Tanpa Tahun
- Asikin, Zainal, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2016
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2007
- Danim, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta, Rinneka Cipta, 2009
- Dirjosiswono, Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. Rajawali Press, 1984
- Ediwarman, *Monograf Metodologi Penelitian Hukum*, Medan, PT. Softmedia, 2015
- Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Laksana Kencana Law Firm tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Register Perkara Nomor 257/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Mdn.
- Hadjon, M. Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1983
- Kahfi, Ashabyul, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie UIN Alauddin, Volume 3 No. 2, Makassar, 2016
- Kasim, Umar, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Informasi Hukum, Volume 2, Jakarta, 2004
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2009
- Kiswandari, Melania, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, PT. Rajawali Pers, 2014
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Pradnya Pramita, 2007
- Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Rinneka Cipta, 1988
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register Perkara Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn jo. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan Register Perkara Nomor 310 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

- Riani, Nanik, Sisilia, *Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh*, Jurnal Hukum, Volume 9, Jakarta, 2017
- S, Arliman, Laurensius, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Selat, Padang, 2017
- Samsudin, Sadili, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV. Pustaka Setia, 2019
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI PRESS, 2008
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1983
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2003
- Surya, Muhammad, Deden, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan*, Jurnal Wawasan Yuridika Volume 2 No. 2, Bandung, 2018
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009
- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Wildan, Muhammad, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Khaira Ummah, Semarang, 2017
- Wijayani, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009