

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi

Muhammad Dheyu Razzak¹, Arief Wibisono², Achmad Fitriani³

¹Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, Jakarta

²Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, Jakarta

³Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, Jakarta

Email : dheyurzk93@gmail.com

Received: 23 Maret 2023; Revised: 12 April 2023; Accepted: 27 Mei 2023

DOI: [https://doi.org/10.58977/ijih.v2i1.1\(2\)83-92](https://doi.org/10.58977/ijih.v2i1.1(2)83-92)

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diatur dalam Pasal Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan hak hak Karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan sesuai dengan Ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan maupun pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021. Namun dalam kenyataannya, perusahaan Melakukan pemutusan hubungan Kerja tanpa dilakukan perundingan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh menolak mutasi? Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian yuridis normatif. Adapun pendekatan penelitian yang dipergunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, analitis dan kasus serta teknik analisa bahan hukum dilakukan dengan penafsiran hukum teleologis, sistematis, gramatikal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja disebabkan menolak mutasi yaitu pekerja berhak untuk mengajukan gugatan pada pengusaha melalui Pengadilan Niaga sehingga pekerja memperoleh hak-haknya yang ditimbulkan atas pemutusan kerja karena menolak mutasi tersebut. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang no 11 tahun 2020 Cipta Kerja dan PP 35 tahun 2021 agar dapat saling menguntungkan kedua belah pihak dan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi

PENDAHULUAN

Pengusaha kerap kali melakukan mutasi terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja karena adanya perselisihan yang terjadi antar kedua belah pihak.¹ 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.

Mutasi adalah pemindahan pekerja/buruh dari 1 (satu) lokasi ke lokasi lain yang sederajat. Penyebab terjadinya mutasi adalah karena permintaan sendiri dari pekerja/buruh yang bersangkutan dan dapat dilaksanakan dengan persetujuan dari pengusaha dan karena permintaan dari pengusaha langsung.² Pelaksanaan mutasi pekerja/buruh berdasarkan perencanaan sebelumnya oleh pengusaha menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh pengusaha. Dasar kebijakan dan peraturan tersebut umumnya dilaksanakan untuk menjaga tingkat objektivitas yang maksimum dalam pelaksanaan mutasi dan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh.

¹ Laksana Kencana Law Firm, "Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Register Perkara Nomor 257/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Mdn".

² www.pengertianmenurutparaahli.com, "Pengertian Mutasi Pegawai Menurut Para Ahli", www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-mutasi-pegawai-menurut-para-ahli/, 2022, diakses pada 16 Desember 2022.



Namun dalam prakteknya ketika pengusaha hendak melakukan mutasi kepada karyawan, karyawan tersebut menolak untuk dilakukan mutasi sehingga pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan peringatan terlebih dahulu pada karyawan tersebut dan tanpa diberikan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut tentunya memberikan kerugian bagi karyawan, untuk itu perlu adanya perlindungan hukum bagi karyawan tersebut.

Hal tersebut sebagaimana yang terjadi pada kasus yang menimpa karyawan Z yang bekerja di PT. AIM dimana berdasarkan Kesepakatan Kerja Waktu tertentu karyawan Z berkantor di PT. AIM yang beralamat di JL KS Tubun Raya Jakarta Pusat. Namun dikarenakan adanya aturan PSBB oleh Gubernur DKI Jakarta serta Aturan Kerja yang dibuat Karena Wabah Covid 19 dan undangan pemeriksaan keikutsertaan BPJS Kesehatan, PT. AIM memindah lokasi kerja secara sepihak Ke alamat Jl Radar Auri, Jawa Barat, dengan maksud dan tujuan menghindari pemeriksaan program keikutsertaan BPJS Kesehatan. Atas pemindahan lokasi kerja tersebut karyawan Z menolak untuk dilakukan mutasi dengan alasan tidak sesuai dengan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, sehingga terjadilah pemutusan hubungan kerja.³

Hal serupa juga terjadi pada kasus di PT. KMA adalah perusahaan yang bergerak di bidang Distributor Semen. Dimana pada tanggal 25 Juli 2006 karyawan X bekerja dan dikontrak selama 2 tahun oleh PT KMA, yang mana Pekerja X setelah melewati masa kontrak 2 tahun, karyawan X tetap diminta terus bekerja selama 13 tahun tidak pernah melakukan ada perpanjangan atau pembaruan Kontrak Kerja, yang mana PT KMA telah beberapa kali memindahkan karyawan X yang Pertama ke Gudang Goro Kelapa Gading, Kemudian dipindah lagi Ke Gudang Cibitung, Tahun 2010 ke Gudang Pulogadung, Tahun 2012 ke Gudang Pluit, Tahun 2015 kembali ke Gudang Pulogadung sampai Tahun 2017 dan dipindah kembali ke Gudang Cakung, dan untuk Terakhir Kalinya Diminta kembali untuk di Pindah Ke Gudang Banten secara lisan, namun karyawan X menolak sehingga PT KMA mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang di Tanda Tangani oleh Administration Division Manager pada tanggal 14 Agustus 2019 tanpa mengeluarkan Hak-Hak yang dimiliki oleh karyawan X berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Cuti yang belum diambil dengan berdalih karena karyawan X tidak memiliki Surat Pengangkatan Karyawan Tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.⁴

Uraian kasus tersebut memberikan informasi bahwa pekerja telah dirugikan oleh Karena adanya Mutasi yang dilakukan Oleh Perusahaan secara sepihak tanpa memasukan mutasi dalam Perjanjian Kerja yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawan yang menolak untuk dilakukan Mutasi. Padahal sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan "pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."

Selain itu sebagaimana ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah Bagaimana bentuk perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja disebabkan menolak mutasi?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normative, yang dimaksud penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan

³ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 179/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt. Pst.

⁴ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Nomor 32/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst

dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder saja. Penelitian ini disebut juga penelitian hukum kepustakaan.⁵ Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan analitis dan pendekatan kasus. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum normatif, terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.⁶ Pengumpulan bahan-bahan hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menginventarisasi aturan hukum positif, meneliti bahan pustaka (buku, jurnal ilmiah, laporan hasil penelitian), dan sumber-sumber bahan hukum lainnya yang relevan dengan permasalahan hukum yang dikaji.⁷ Analisa bahan-bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan penafsiran hukum (interpretasi) dan metode konstruksi hukum yaitu beberapa teknik penafsiran hukum gramatikal, penafsiran sistematis dan penafsiran teleologis.

HASIL PENELITIAN

Perlindungan hukum Menurut Philipus M. Hadjon adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, pada setiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, dan untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka dibutuhkan adanya hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum. Dengan demikian, setiap produk hukum termasuk perjanjian berkewajiban memberikan rasa nyaman kepada semua pihak yang terkait dengan produk hukum bersangkutan.⁸

Setiap perjanjian atau kontrak idealnya harus memberikan keuntungan bagi masing-masing pihak. Namun, nyatanya tidak selalu demikian, kadang-kadang ada pihak yang dirugikan.⁹ Terkait hal itu, maka perlu adanya perlindungan hukum sebagai antisipasinya. Perlindungan hukum merupakan suatu usaha memberikan hak-hak kepada pihak yang dilindungi sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan. Dalam perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan pekerja, pada substansinya akan berisi hak dan kewajiban masing-masing para pihak. Terhadap isi perjanjian tersebut, para pihak harus menjalankan atau mentaati dengan sebaik-baiknya.

Perlindungan Hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD Dasar 1945 yang mengamandemen Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Atas dasar tersebut maka Negara Indonesia mengakui dengan tegas bahwa bekerja merupakan hak asasi bagi setiap warga negaranya. Hal yang sama juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyebutkan sebagai berikut:

1. Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; dan setiap orang baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD NRI 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/ buruhnya.

Adapun tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang

⁵ Magister Kenotariatan, *Buku Pedoman Penulisan Tesis*, Universitas Jayabaya, Jakarta, 2022, Hlm. 11

⁶ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 118.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 141.

⁸ Philipus M. Hadjon, *Loc. cit.*,

⁹ Jehani Libertus, *Loc. Cit.*,



kuat kepada pihak yang lemah. Selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktu perjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut. Perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum "Hak" disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan pekerja/ buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan; Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
3. Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.
4. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.
5. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan adalah dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Prosedur penyelesaian

perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menitikberatkan pada penyelesaian melalui bipartit, yaitu suatu bentuk perundingan antara para pihak yang bersengketa secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Apabila dicapai suatu kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak, serta didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial yang ada di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Apabila penyelesaian bipartit tidak dapat mencapai kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk memilih menyelesaikan perselisihannya melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dari ketiga ini apabila dicapai suatu kesepakatan, maka wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri dimana sengketa itu didaftarkan.

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum. Dalam mengajukan gugatan, penggugat diwajibkan untuk melampirkan bukti telah dilakukan upaya hukum di luar pengadilan, berupa risalah penyelesaian. Suatu pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, Hakim wajib mengembalikan tersebut (pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Untuk tahap penyelesaian konsiliasi dan mediasi, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak secara tegas mewajibkan konsiliator dan mediator untuk membuat risalah penyelesaian. Namun dalam pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan hasil perundingan di tingkat bipartit untuk membuat risalah penyelesaian.

Berdasarkan pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa para pihak yang berselisih berhak meminta kepada konsiliator atau mediator untuk membuat risalah penyelesaian jika upaya penyelesaian perselisihan ditingkat konsiliasi dan mediasi gagal untuk kemudian dimajukan ke upaya ke pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan pembagian menurut isi hukum, hukum dibagi menjadi Hukum Publik dan Hukum Perdata/Privat. Adanya pembagian publik dan perdata/privat dikarenakan isi dari pengaturan-pengaturan hukum bergantung pada hakikat hubungan yang diatur, dapat mengatur hubungan-hubungan yang terkait kepentingan publik atau dapat mengatur hubungan-hubungan yang terkait kepentingan privat.¹⁰

Hubungan antara hukum publik terhadap hukum privat adalah hubungan antara hukum khusus atau perkecualian terhadap hukum umum. Hukum publik merupakan perkecualian atas hukum privat apabila itu diperlukan oleh pemerintah untuk memelihara kepentingan umum.¹¹ Sebagaimana telah disampaikan, Hukum Ketenagakerjaan yang awalnya merupakan hukum yang bersifat privat/keperdataan lama kelamaan menjadi hukum yang bersifat publik. Campur tangan negara tidak dapat dihindarkan dalam Hukum Ketenagakerjaan. Agus Yudha Hernoko menyatakan bahwa Hukum Perdata sedang mencari bentuk baru melalui campur tangan negara.¹²

Menganalisa mengenai kedudukan Peraturan Perundang-Undangan atas hak-hak pekerja wanita serta kewajiban pengusaha dengan Perjanjian Kerja para pihak, bahwa perlu dianalisa terlebih dulu mengenai kedudukan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dalam jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan, dimana secara *lex specialis derogat legi generalis*, bahwa peraturan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan berada pada hierarki Undang-Undang, dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Maupun Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja.

Menurut Bagir Manan, *lex superior derogat legi inferiori* artinya peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya, kecuali apabila substansi peraturan perundang-undangan lebih tinggi mengatur hal-hal yang oleh undang-undang ditetapkan menjadi wewenang peraturan perundang-undangan tingkat lebih

¹⁰ L. J. van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2000), hlm. 171.

¹¹ L. J. van Apeldoorn, *Op. Cit.*, hlm. 176.

¹² Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, (Yogyakarta: LaksBang Mediatama, 2004), hlm. 24.



rendah. Sedangkan *lex specialis derogat legi generalis* adalah salah satu asas hukum, yang mengandung makna bahwa aturan hukum yang khusus akan mengesampingkan aturan hukum yang umum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja masuk dalam lingkup hukum publik, yaitu hukum yang mengatur hubungan antara negara dengan alat-alat perlengkapan atau hubungan antara negara dengan warganegaranya, yang berlaku secara umum. Sedangkan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja berada pada lingkup hukum privat, yaitu hukum yang mengatur hubungan antara sesama manusia, antar satu orang dengan orang yang lain dengan menitikberatkan pada kepentingan perorangan, yang berlaku secara khusus hanya terhadap para pihak yang menandatangani perjanjian kerja tersebut.

Perlu adanya perlindungan hukum terhadap pekerja dikarenakan antara pekerja dengan pemberi kerja seringkali dihadapkan pada *bargaining position* yang tidak seimbang, sehingga dalam hal ini Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Para Pihak tetap harus memperhatikan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Selain itu pula terdapat pula pengawasan dari Departemen Tenaga Kerja yang diatur dalam pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan menurut undang-undang ini serta pengaturan pelaksanaan lainnya dan juga diatur pada Bab VI tentang Pengawasan Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 60 sampai dengan pasal 62 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dalam perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja dan dalam penjelasan dinyatakan pula bahwa fungsi pengawasan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan dimaksud adalah ketentuan-ketentuan hukum sebagaimana yang disebutkan diatas, yaitu peraturan-peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap buruh perempuan yang bekerja di malam hari. Jika dalam praktek penyelenggaraan sebuah usaha, pengawas menemukan bahwa pengusaha yang bersangkutan melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundangundangan tersebut, maka pengawas dapat segera mengambil tindakan sesuai dengan hukum yang berlaku, dan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Memberikan penanganan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin efektivitas pelaksanaan dari peraturan ketenagakerjaan. Penanganan teknis yang dimaksud adalah dalam hal ditemukannya pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, maka pengawas pertama-tama memberikan penanganan teknis terlebih dahulu, yang berupa penjelasan tentang hal yang seharusnya dilakukan pengusaha. Selain bersifat pemberitahuan mengenai hal yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha, penanganan teknis itu juga dapat berupa penutupan sementara pengusaha yang melanggar ketentuan perundang-undangan dan menghentikan pelanggaran.
- c. Melaporkan kepada yang berwenang tentang kecurangan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan.

Apabila memaknai hukum sebagai perangkat pengaturan yang mengatur masyarakat, maka perlu adanya pengaturan sanksi bilamana terjadi pelanggaran hukum demi tegaknya keadilan, tidak terkecuali bagi perusahaan-perusahaan karena jika tidak adanya sanksi, maka hukum tidak dapat ditegakkan, khususnya pada bidang ketenagakerjaan yang sarat akan pelanggaran oleh Pengusaha.

Perlindungan hukum tidak lepas dari keadilan dan Akibat Hukum. Menurut R. Soeroto, akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum.

Selain itu, keadilan menurut John Rawls adalah parameter yang wajib dipenuhi untuk memenuhi keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan kelompok. Terdapat (3) tiga unsur keadilan antara lain adalah kebebasan yang sama yang sebesar-besarnya (*equal liberty of principle*), perbedaan (*differences principle*), dan persamaan yang adil atas kesempatan (*equal opportunity principles*).¹³

Pada kenyataannya, ketiga prinsip itu terkadang tidak dapat diwujudkan secara bersama-sama karena jika diwujudkan secara bersama-sama, prinsip yang satu berbenturan dengan prinsip yang

¹³ *Ibid*, hlm. 22.

lain, John Rawls memprioritaskan bahwa prinsip kebebasan yang sama yang sebesar-besarnya secara leksikal berlaku terlebih dahulu dari pada prinsip kedua dan ketiga. Dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan harus diprioritaskan daripada prinsip kedua¹⁴. Dengan demikian teori Perlindungan Hukum menurut Menurut Lili Rasjidi dan I. B. Wisa Putra bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekadar adaptif dan fleksibel melainkan juga predektif dan antipatif.¹⁵

Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didasarkan pada hak-hak baik dari segi Pemberi Kerja maupun Pekerja. Sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, Pembangunan Ketenagakerjaan dibagi menjadi 4 (empat) bagian, yaitu Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dengan kata lain, Undang-Undang Ketenagakerjaan berusaha menjamin hak-hak ketenagakerjaan bagi Pekerja khususnya dalam Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja. Perlu dicermati, bahwa Undang- undang Ketenagakerjaan yang sudah berumur kurang lebih 17 (tujuh belas) tahun pada intinya masih menjaga hak-hak dari Pemberi Pekerja maupun Penerima Kerja, yang artinya mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) masih terakomodir dengan baik. Sesuai dengan Pasal yang mengakomodir ketentuan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni:

- a. Persyaratan melakukan PHK dalam Pasal 158 ayat (1) bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, dalam Pasal 163 yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status dan sebagainya, Pasal 164 yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus menerus, Pasal 165 yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit, Pasal 167 yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun, Pasal 168 yaitu pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan yang jelas; hal yang sama juga diatur dalam pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021
- b. Persyaratan PHK yang dilakukan oleh Karyawan menurut dalam pasal 169 huruf (e) pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau; dari akibat tersebut pekerja akan mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) sesuai pasal 169 ayat 2 UU 13 tahun 2003
- c. Hak-hak Pekerja dalam Pasal 156 mengatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, Pasal 157 yaitu komponen upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon dan sebagainya, Pasal 160 yaitu pekerja/buruh ditahan oleh pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada pihak keluarga pekerja/buruh; begitupun pada pasal 40 sampai dengan pasal 57 dalam PP nomor 35 tahun 2021
- d. Hak-hak Pekerja dalam melakukan perlawanan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 159 Undang-undang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Pemberi Kerja dalam Pasal 161 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah yang bersangkutan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. PP no 35 tahun 2021 juga mengatur hal yang sama pada Pasal 36 huruf (k)

Berdasarkan analisa Penulis pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 179/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt. Pst, dan Pengadilan Negeri Jakarta Nomor 32/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst Penulis berpendapat bahwa perselisihan hubungan industrial antara Pekerja dengan Pemberi Kerja tidak

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Lili Rasjidi dan I. B. Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2003), hlm. 118.



sepenuhnya dilakukan penyelesaian secara musyawarah karena perusahaan menolak melaukan bipartit dengan ketentuan serta prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang no 11 tahun 2020 Cipta Kerja dan PP 35 tahun 2021 agar dapat saling menguntungkan kedua belah pihak dan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

Adapun yang menjadi inti dari persoalan dari perkara tersebut adalah karena pekerja yang menolak mutasi ke domisili tempat pekerja itu bekerja, padahal mengenai mutasi tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan yang telah mendapatkan pengesahan dari Dinas Tenaga Kerja setempat, dimana penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja tersebut sah karena tidak diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan yang mana dalam hal tersebut perusahaan menolak memberikan hak karyawan dengan alibi karyawan yang menolak dimutasi hingga terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, Namun atas keputusan dari perusahaan penerima mutasi, pekerja tersebut mengadukan permasalahan dari melaporkan ke Suku Dinas Tenaga Kerja samapai melakukan Gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara nomor 179/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst dan perkara nomor 32/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst.

Dimana dalam perkara nomor 179/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt. Pst. Majelis Hakim PHI Jakarta Pusat telah mengeluarkan putusan diantaranya :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat seaktanggal 4 Agustus 2020;
3. Memerintahkan Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pisah, uang penggantian hak atas cuti yang belum diberikan, kekurangan tunjangan hari raya dan kekurangan upah seluruhnya sejumlah Rp12.390.000,00 (dua belas juta tiga ratus sembilan puluh ribu rupiah)
4. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan Surat Pengalaman Kerja kepada Penggugat;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah Rp310.000,00 (tiga ratus sepuluh ribu rupiah);

Sedangkan dalam perkara nomor 32/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst Majelis Hakim PHI Jakarta Pusat telah mengeluarkan putusan diantaranya:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terhitung sejak tanggal 25 Juli 2006;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 24 Juli 2019;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seluruhnya sejumlah Rp145.739.500,00 (seratus empat puluh lima juta tujuh ratus tiga puluh sembilan ribu lima ratus rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah Rp 456.000,- (empat ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Dengan dilakukannya wawancara dengan narasumber, Penulis menyimpulkan dengan pembahasan yang mengaitkan antara teori Perlindungan hukum dengan prosedur terkait perselisihan hubungan Industrial yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hal menolak mutasi baik perusahaan ataupun karyawan yang melakukan pemutusan hubungan kerja, serta hasil dari wawancara bahwa apabila terjadi perselisihan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja harus membutuhkan keadilan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja agar tidak munculnya permasalahan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dengan keluarganya. Memberikan keadilan bagi pekerja/buruh merupakan suatu perlindungan agar mewujudkan dan meingkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, karena dalam Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun UU 11 tahun 2020 tentang cipta kerja berusaha untuk menjamin hak-hak ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh. Terwujudnya kesejahteraan bagi pekerja/buruh dengan keluarganya, maka tercapailah keadilan untuk mensejahterakan kedua belah pihak.

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan bahasan pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa bentuk perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja disebabkan menolak mutasi yaitu pekerja berhak untuk mengajukan gugatan pada pengusaha melalui Pengadilan Niaga sehingga pekerja memperoleh hak-haknya yang ditimbulkan atas pemutusan kerja karena menolak mutasi tersebut. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang no 11 tahun 2020 Cipta Kerja dan PP 35 tahun 2021 agar dapat saling menguntungkan kedua belah pihak dan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan penulis yaitu Menjamin keadilan bagi pekerja yang terkena dampak dari terjadinya pemutusan hubungan kerja serta memperketat prosedur pemutusan hubungan kerja khususnya yang dilakukan oleh pengusaha, dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku atau setidaknya memberikan kompensasi yang layak dengan memperhitungkan masa kerja dari si pekerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, Yogyakarta: LaksBang Mediatama, 2004.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- L. J. van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2000.
- Laksana Kencana Law Firm, "Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Register Perkara Nomor 257/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Mdn".
- Lili Rasjidi dan I. B. Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2003.
- Magister Kenotariatan, *Buku Pedoman Penulisan Tesis*, Universitas Jayabaya, Jakarta, 2022.
- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 179/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt. Pst.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Nomor 32/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.Jkt.Pst
- www.pengertianmenurutparaahli.com, "Pengertian Mutasi Pegawai Menurut Para Ahli", www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-mutasi-pegawai-menurut-para-ahli/, 2022, diakses pada 16 Desember 2022.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006.

