

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hubungan Kerja merupakan hubungan antara Pekerja dengan Pengusaha yang terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja, yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)/Peraturan Perusahaan.<sup>1</sup> Perjanjian dimaksud adalah suatu perjanjian dimana Pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak Pengusaha dengan menerima Upah dan Pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan Pekerja dengan membayar Upah.<sup>2</sup>

Akibat dari diadakannya Perjanjian Kerja maka dapat terjalin Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja yang bersangkutan, dan akan berlaku hukum ketenagakerjaan, yaitu antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>3</sup>

Dalam setiap Hubungan Kerja akan memasuki tahap dimana Hubungan Kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Sering sekali terjadi perselisihan antara Pengusaha dengan Pekerja.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 61

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 113

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 52

<sup>4</sup> FX. Djumialdji dan wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1985), hlm. 88

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan peristiwa yang tidak diharapkan khususnya oleh para Pekerja, karena Pemutusan Hubungan Kerja itu akan memberikan dampak *Psychology, Economic-Financial* bagi Pekerja dan keluarganya.<sup>5</sup> Namun PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah dilakukan dan tidak membawa hasil seperti yang diharapkan.<sup>6</sup> Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak.<sup>7</sup>

Pengusaha dilarang menggunakan alasan untuk melakukan PHK pada ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:<sup>8</sup>

- a. Pekerja/Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 88

<sup>6</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, *Op.Cit.*, hlm. 175

<sup>7</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279, psl 1 angka 25

<sup>8</sup> *Ibid.*, psl 153 ayat 1

- d. Pekerja/Buruh menikah;
- e. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan, kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- h. Pekerja/Buruh yang mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- i. Pekerja/Buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut Surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Berakhirnya suatu Hubungan Kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu Hubungan Kerja yang ditentukan oleh para pihak

Pekerja dengan pihak Pengusaha. PHK pada hakikatnya dapat juga sebagai suatu pengakhiran sumber nafkah bagi Pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerjaanya. Pengakhiran sumber nafkah juga dapat disebabkan oleh kehendak Pekerja, dalam hal ini berarti Pekerja mengundurkan diri. Jika Pekerja dan Pengusaha memperselisihkan PHK maka diputuskan oleh pihak ketiga yaitu mediator, konsiliator, arbiter, atau hakim.<sup>9</sup>

Pada Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan Pekerja terdapat keputusan penempatan yang sering dikeluarkan oleh Perusahaan kepada Pekerja/Buruh yaitu Mutasi. Penempatan Pekerja atau yang dikenal dengan Mutasi, pada ketentuan umumnya telah diatur dalam Undang-Undang serta telah disepakati oleh para pihak. Pada dasarnya Mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan Pekerja, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam Perusahaan (Pemerintahan).<sup>10</sup>

Penempatan Tenaga Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha harus sejalan dengan ketentuan Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:<sup>11</sup>

1. Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

---

<sup>9</sup> Aloysius Uwiyono, *Op. Cit.*, hlm. 134

<sup>10</sup> Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri, “*Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*”, *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 2017, hlm. 37

<sup>11</sup> Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit.*, psl. 32

2. Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum
3. Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pada saat ini banyak terjadi suatu hal dimana Pekerja yang menolak keputusan penempatan seperti Mutasi yang akan berakhir pada PHK. Perusahaan yang mengadakan Mutasi terhadap Pekerja sering memberikan pilihan terhadap Pekerja untuk melakukan PHK apabila menolak keputusan penempatan yang di berikan Pengusaha dan begitupun sebaliknya tanpa mengindahkan Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja ataupun peraturan perundang-undangan itu sendiri.

Seperti dalam PHK yang terjadi antara Pimpinan RSUD Sari Mutiara (Pengusaha) dengan Sutrisni, Amk (Pekerja) yang berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2019, dimana terjadi perselisihan terkait Pekerja menolak perintah Mutasi kerja yang sah secara yuridis, walaupun secara sosiologis perintah Mutasi tidak sesuai dengan aspek kelayakan karena Pengusaha tidak memberikan waktu yang cukup kepada Penggugat dan keluarganya untuk mempersiapkan diri atas pelaksanaan Mutasi kerja. Maka atas dasar perselisihan diatas timbul dengan suatu keputusan yaitu PHK kepada Pekerja.

Sehubungan dengan maksud dilakukannya pengkajian terhadap masalah tersebut, maka Penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam karya ilmiah yang berjudul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG MENOLAK DIMUTASI OLEH PENGUSAHA (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2019)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji sebagai objek penelitian, yaitu:

1. Apakah alasan Pengusaha (Pimpinan RSUD Sari Mutiara) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang menolak di Mutasi telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apakah kompensasi yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah alasan Pengusaha (Pimpinan RSUD Sari Mutiara) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang menolak di Mutasi telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003?

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Melalui Penulisan ini, diharapkan dapat diperoleh manfaat serta kegunaan baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil pada penelitian diharapkan agar dapat berguna bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan terutama terkait PHK dan hak-hak yang diperoleh oleh Pekerja yang mengalami PHK.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil pada penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan masukan yang berarti bagi masyarakat, yaitu Pengusaha dan Pekerja mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal ini PHK karna Pekerja menolak Mutasi. Dapat menjadi sebagai bahan acuan bagi pihak yang membutuhkan.

#### **E. Definisi Operasional**

Untuk memahami pembahasan, serta untuk mencegah adanya kesalahan pada isi tulisan. Maka terlebih dahulu akan dijelaskan definisi operasional yang terkait dengan judul tulisan, yaitu:



### 1. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.<sup>12</sup>

### 2. Pekerja

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>13</sup>

### 3. Pengusaha

Pengusaha adalah:<sup>14</sup>

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

---

<sup>12</sup> Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit.*, psl 1 angka 16

<sup>13</sup> *Ibid.*, psl 1 angka 3

<sup>14</sup> *Ibid.*, psl 1 angka 5



#### 4. Upah

Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>15</sup>

#### 5. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>16</sup>

#### 6. Perusahaan

Perusahaan adalah:<sup>17</sup>

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, psl 1 angka 30

<sup>16</sup> *Ibid.*, psl 1 angka 14

<sup>17</sup> *Ibid.*, psl 1 angka 6

#### 7. Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.<sup>18</sup>

#### 8. Mutasi

Perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.<sup>19</sup>

#### 9. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>20</sup>

#### 10. Perselisihan Hubungan Industrial

PHI adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, psl 1 angka 20

<sup>19</sup>SDN Tegalwangi, *Promosi, Demosi, Dan Mutasi Pegawai*, tersedia di (<http://sdntegalwangi.mysch.id/berita/82816/promosi-demosi-dan-Mutasi-pegawai/>, Diakses 29 Januari 2020)

<sup>20</sup> Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, *Op. Cit.*, psl 1 angka 21

Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.<sup>21</sup>

#### 11. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan Putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>22</sup>

#### 12. Uang Pesangon

Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari Pengusaha kepada Pekerja/Buruh sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>23</sup>

#### 13. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.<sup>24</sup>

#### 14. Uang Penggantian Hak

Uang Penggantian Hak meliputi:<sup>25</sup>

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, psl 1 angka 22

<sup>22</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, psl 1 angka 17

<sup>23</sup> Tri Jata Ayu Pramesti, "Perbedaan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak", tersedia di (<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt572ff2afea2a1/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak/>, Diakses 8 Juli 2020)

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Ibid.*

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat di mana Pekerja/Buruh diterima bekerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk memecahkan masalah ataupun cara mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah.<sup>26</sup>

Dalam penelitian, metode penelitian merupakan hal yang sangat penting untuk segala aktifitas penelitian yang tercermin pada metode penelitian.

### **1. Metode pendekatan**

Metode Pendekatan merupakan suatu pola pemikiran secara ilmiah dalam suatu penelitian. Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah bersifat normatif, yang berarti dalam melakukan pembahasan terhadap permasalahan yang ada.

### **2. Tipe penelitian**

Teknik yang digunakan pada penelitian ini merupakan teknik deskriptif analitis yang berarti menguraikan perkara perihal

---

<sup>26</sup> Jonaedi Effendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, (Depok: Prenadamedia Group, 2016), hlm: 3

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara keseluruhan dari deskriptif perkara hingga tinjauan hukum, yang kemudian dilakukannya analisis.

### 3. Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah subjek dari data yang diperoleh harus dilakukan sendiri oleh Penulis, atau sesuatu yang dapat memberikan informasi yang diberikan dalam penelitian.<sup>27</sup> Adapun penelitian kepustakaan yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah:

#### a. Data primer

Yaitu bahan yang di dapatkan dari peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), Kitab Undang-Undang hukum perdata, Putusan hakim.

#### b. Data sekunder

Yaitu bahan hukum yang diperoleh dengan menggunakan buku-buku dan literature serta hasil penelusuran melalui internet yang terkait dengan objek penelitian.

#### c. Data Tersier

Yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.

---

<sup>27</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), hlm. 129

#### 4. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang hal yang diamati serta memperoleh teori untuk dijadikan karya ilmiah.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mempertegas isi dari pembahasan dalam penelitian, agar memudahkan maksud dari penulisan dan untuk mengarahkan pembaca sehingga dapat mudah dipahami, maka Penulis mendeskripsikan sistematika penulisan didalam penulisan ini dengan membaginya ke dalam V (lima) bab secara berurutan dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam BAB ini akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA**

Dalam BAB ini akan diuraikan mengenai hasil kajian pustaka berupa penelusuran literature terhadap Hubungan Kerja, perjanjian, hukum

ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, hak dan kewajiban para pihak, Mutasi dalam hukum ketenagakerjaan.

### **BAB III : TINJAUAN KHUSUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Pada BAB ini akan menguraikan dan membahas bersifat khusus terkait tinjauan PHK. Antara lain pengertian PHK, jenis-jenis PHK, hak-hak Pekerja yang di PHK dikarenakan adanya perselisihan dalam Hubungan Kerja, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

### **BAB IV : ANALISIS**

Pada BAB ini merupakan analisa mengenai PHK yang menolak di Mutasi oleh Pengusaha, pengolahan dan analisis data berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada BAB ini merupakan bagian akhir dari seluruh kegiatan penulisan, yang berisi kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya dan saran-saran Penulis sehubungan dengan masalah yang telah dibahas.