

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 3 memberi pengertian Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*) Hadirnya Pekerja dapat meringankan para Pengusaha dalam menjalankan bisnis atau usahanya baik bidang produksi maupun bidang jasa. (Erwan)

Pengertian Pengusaha menurut Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah: (Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*)

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang kedudukan diluar wilayah Indonesia.”

Dalam bahasa Belanda Perjanjian Kerja disebut *Arbeidsovereenkom*, yang jika diartikan ke dalam Pasal 1601 a KUHPerduta yaitu: “Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si Buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si Majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah” (KUHPerduta)

Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.” (Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*)

Dari pengertian Perjanjian Kerja menurut KUHPerduta tampak ciri khas Perjanjian Kerja adalah “di bawah perintah pihak lain,” hal ini menunjukkan bahwa kedudukan antara kedua belah pihak tidaklah sama atau seimbang, yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah/Majikan), sedangkan pihak lain memiliki kedudukan yang lebih rendah (pihak yang mendapat perintah/Buruh). Maka dari itu lah dibuat satu undang-undang khusus yang mengatur tentang Perburuhan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Ginawati)

Hubungan antara Pekerja dengan Pengusaha adalah Hubungan Kerja yang terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja secara lisan dan tertulis dengan unsur-unsur: Pekerjaan, upah, dan perintah. (Lalu) Namun hubungan tersebut tidak selamanya berjalan dengan baik dan lancar adakalanya timbul perselisihan, (Agus Suprayogi and Sulaiman Tjoa) Dasar hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Undang-Undang No.2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mencabut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Bentuk-bentuk perselisihan dibagi menjadi 4 macam atau jenis perselisihan, yaitu: (R, *Hukum Ketenagakerjaan*)

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan PHK; dan
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya dalam satu Perusahaan.

Dari berbagai hal Perselisihan Hubungan Industrial tersebut di atas, hal mengenai PHK akibat penolakan Mutasi yang menarik perhatian Penulis. Perintah Mutasi oleh Pengusaha menjadi hal yang umum dan sering kita jumpai di dalam dunia Ketenagakerjaan. Namun karena tidak adanya kejelasan mengenai aturan yang mengatur tentang penempatan kerja seringkali dijadikan alasan dan bahkan dimanfaatkan oleh Pengusaha untuk menghilangkan kewajibannya terhadap hak-hak Pekerja yang telah mengabdikan bekerja selama bertahun-tahun, yang pada akhirnya Pekerja menolak untuk diMutasikan oleh Perusahaan. Dalam menyikapi penolakan Mutasi tersebut, Pengusaha seringkali melakukan PHK terhadap Pekerja dengan alasan Pekerja menolak Mutasi. Ada pendapat yang menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang menolak Mutasi karena Pekerja dianggap menolak perintah kerja. Ada juga pendapat yang menyatakan Pengusaha yang melakukan PHK terhadap Pekerja yang menolak Mutasi merupakan suatu PHK yang hanya berdasarkan rasa suka dan tidak suka atau dengan kata lain adalah PHK yang tidak berdasar sehingga memiliki konsekuensi hukum yaitu PHK tersebut menjadi batal demi hukum dan Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha dianggap tidak pernah putus dan terus berlanjut.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 32 berbunyi:

1. Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. (Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*)

Mutasi adalah perintah Perusahaan maka bagi Pekerja yang menolak Mutasi dianggap sebagai bentuk penolakan perintah Perusahaan. Hal ini menjadi acuan bahwa setiap Pekerja yang menolak untuk diMutasi berarti sudah tidak mengindahkan perintah dari Perusahaan atau sudah tidak patuh

terhadap perintah Perusahaan sehingga pada akhirnya dianggap mengundurkan diri sehingga hal ini dapat merugikan hak-haknya para Pekerja atau bahkan mereka tidak mendapatkan haknya berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak. Padahal seharusnya harus dilihat lebih dalam dan teliti lagi alasan bagi Perusahaan dalam melakukan Mutasi atau penempatan kerja terhadap Pekerjaannya apakah sudah memenuhi unsur-unsur yang sudah tertuang di dalam Undang-Undang.

Dalam prakteknya, sebagai contoh pada PT. Eisai Indonesia yang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Farmasi, melakukan Mutasi kepada Pekerja bernama Wasinton Sirait. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Putusan Nomor: 1170K/Pdt.Sus-PHI/2018, mengenai Perselisihan PHK Karena Alasan Pekerja Menolak Perintah Mutasi.

PHK akibat dari penolakan Mutasi dapat dihindarkan jika musyawarah berhasil. Namun apa yang harus dilakukan oleh Pekerja agar hak-hak nya dapat terpenuhi akibat dari PHK karena menolak Mutasi maka Penulis mengkaji lebih dalam dengan judul: PHK Karena Alasan Pekerja Menolak Perintah Mutasi (Studi Kasus: Putusan Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2018).

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka Penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah alasan PHK karena Pekerja menolak perintah Mutasi berdasarkan Putusan Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah jumlah kompensasi PHK yang ditetapkan dalam Putusan Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

## II. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Perjanjian Kerja memuat kesepakatan antara Pekerja dan Perusahaan.(R, *Hukum Ketenagakerjaan*) Pendapat Imam Soepomo tentang Perjanjian Kerja yaitu suatu perjanjian dimana Buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan Majikan agar dapat menerima upah, dan Majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan Buruh dengan membayar upahnya.(Imam)

Subekti menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian antara seorang Buruh dengan Majikan yang ditandai dengan adanya gaji atau upah tertentu yang dijanjikan oleh Majikan dan hubungan diperatas yaitu suatu hubungan persekutuan dimana pihak Majikan berhak memberikaan aturan-aturan dan/atau perintah yang harus dijalankan oleh Buruh.(Subekti)

Ridwan Halim mengatakan Perjanjian Kerja yaitu perjanjian yang selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain,