



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIMUTASI
SECARA SEPIHAK OLEH PT. BINARUPA AKSARA
(Studi Putusan Nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010)**

*LEGAL PROTECTION OF LABOURS MUTATED UNILATERALLY BY PT.
BINARUPA AKSARA (STUDY OF DECISION NO. 121 / PK / PDT.SUS / 2010)*

GRACIA KEN SEKAR S
130710101217

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2018**



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIMUTASI
SECARA SEPIHAK OLEH PT. BINARUPA AKSARA
(Studi Putusan Nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010)**

*LEGAL PROTECTION OF LABOURS MUTATED UNILATERALLY BY PT.
BINARUPA AKSARA (STUDY OF DECISION NO. 121 / PK / PDT.SUS / 2010)*

GRACIA KEN SEKAR S
130710101217

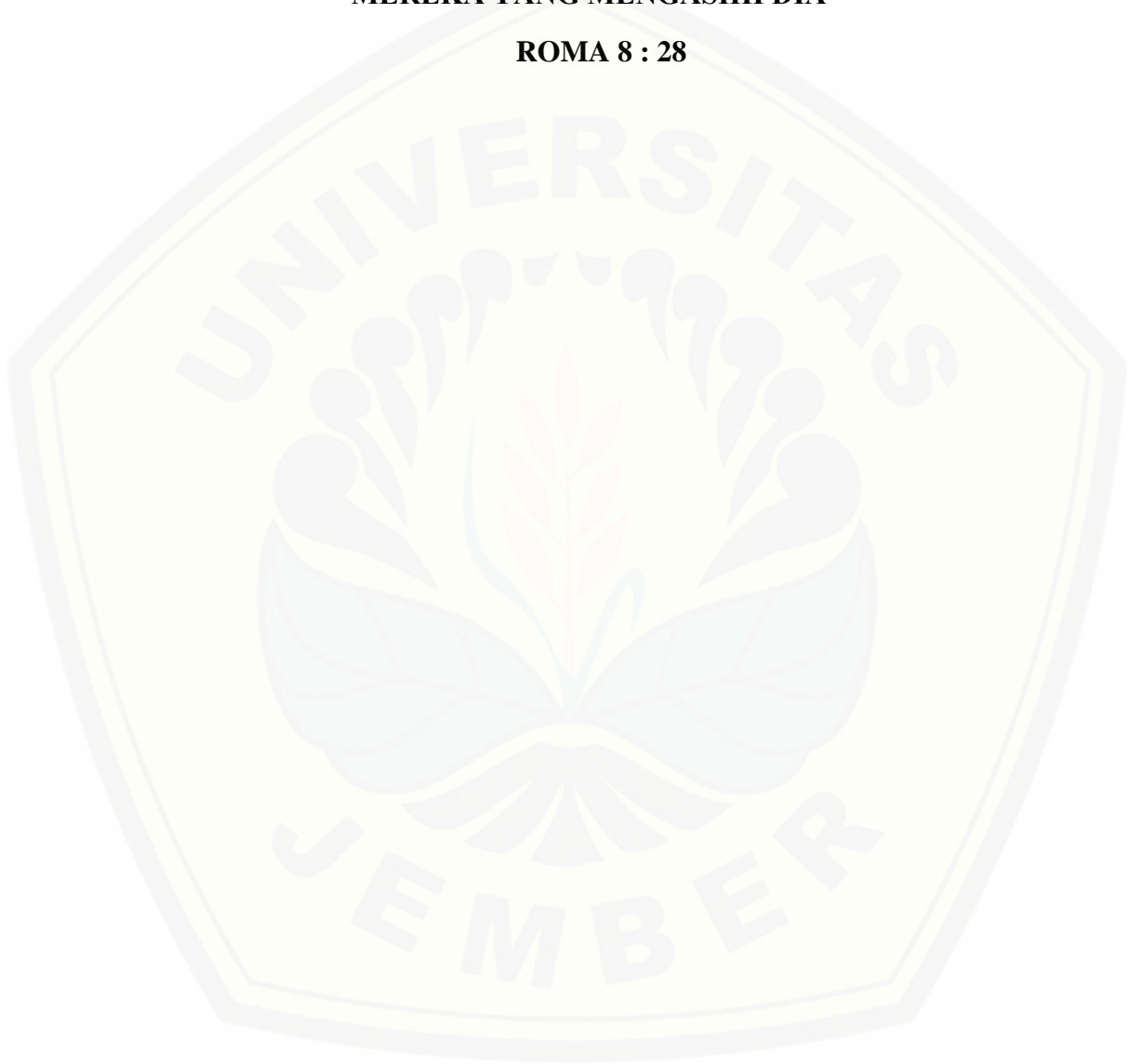
**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2018

MOTTO

**“KITA TAHU SEKARANG BAHWA ALLAH TURUT BEKERJA DALAM
SEGALA SESUATU UNTUK MENDATANGKAN KEBAIKAN BAGI
MEREKA YANG MENGASIHI DIA”¹**

ROMA 8 : 28



¹Roma 8 : 28, 2004, *Alkitab*, Lembaga Alkitab Indonesia: Jakarta

PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan sebuah karya ilmiah berharga yang tidak lepas dari kuasa Tuhan YME dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan rasa syukur, saya persembahkan skripsi ini kepada:

- 1) Orang tua, bapak Hermenegildus Respati Sapto Agung dan ibu Maria Immaculata Dewayanti Sulistyorini dan Eyang Putri Sri Rahayu yang selalu saya hormati dan saya sayangi. Terima kasih atas doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan kepada saya selama ini,
- 2) Kakak-kakak saya, Laurensia Utami Ken Saraswati dan William Respati Hutomo yang selalu memotivasi, memberi semangat, dan menemani dalam masa perkuliahan.
- 3) Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai dengan Sekolah Menengah Atas serta bapak-ibu dosen di Perguruan Tinggi yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala ilmu, keterampilan, bimbingan, serta doa yang diberikan, dan
- 4) Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember yang saya banggakan.

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIMUTASI
SECARA SEPIHAK OLEH PT. BINARUPA AKSARA
(Studi Putusan Nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010)**

*LEGAL PROTECTION OF LABOURS MUTATED UNILATERALLY BY PT.
BINARUPA AKSARA (STUDY OF DECISION NO. 121 / PK / PDT.SUS / 2010)*

SKRIPSI

Diajukan guna menyelesaikan tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Hukum

Oleh:

GRACIA KEN SEKAR S
130710101217

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018

PERSETUJUAN

SKRIPSI TELAH DISETUJUI

Tanggal 26 April 2018

Oleh :

Dosen pembimbing utama,

EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum.

NIP : 196812302003122001

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. ERMANTO FAHAMSYAH, S.H. M.H.

NIP:197905142003121002

PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIMUTASI
SECARA SEPIHAK OLEH PT. BINARUPA AKSARA (Studi Putusan
Nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010)**

*LEGAL PROTECTION OF LABOURS MUTATED UNILATERALLY BY PT.
BINARUPA AKSARA (STUDY OF DECISION NO. 121 / PK / PDT.SUS / 2010)*

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Edi Wahjuni, S.H., M.Hum.
NIP : 196812302003122001

Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H.
NIP :197905142003121002

Mengesahkan :

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,

Dr. Nurul Gufron, S.H., M.H.
NIP : 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 26

Bulan : April

Tahun : 2018

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum

Universitas Jember,

PANITIA PENGUJI

KETUA,

SEKRETARIS,

Dr. Dyah Octorina S, S.H., M.Hum.
NIP : 198010262008122001

Ikarini Dani Widiyanti, S.H., M.H.
NIP : 197306271997022001

ANGGOTA PENGUJI,

Edi Wahjuni, S.H., M.Hum.
NIP : 196812302003122001

.....

Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H.
NIP : 197905142003121002

.....

PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : GRACIA KEN SEKAR S

NIM : 130710101217

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dimutasi Secara Sepihak Oleh PT. Binarupa Aksara (Studi Putusan Nomor 121/Pk/Pdt.Sus/2010)** ; adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali dalam hal pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika pernyataan ini tidak benar.

Jember, 26 April 2018

Yang menyatakan,

GRACIA KEN SEKAR S
NIM 130710101217

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemudahan, kelancaran serta kekuatan sehingga skripsi berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dimutasi Secara Sepihak Oleh PT. Binarupa Aksara (Studi Putusan Nomor 121/Pk/Pdt.Sus/2010)”** dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati disampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut :

- 1) Ibu Edi Wahjuni, S.H., M.Hum., Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi petunjuk sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
- 2) Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H., Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi petunjuk sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
- 3) Dr. Dyah Octorina Susanti, S.H., M.H., Selaku Ketua Panitia Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik;
- 4) Ibu Ikarini Dani Widiyanti, S.H., M.H., Selaku Ketua Panitia Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik;
- 5) Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., Selaku Penjabat Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
- 6) Orang tua penulis, Hermenegildus Respati Sapto Agung dan Maria Immaculata Dewayanti Sulistyorini, Eyang Putri Sri Rahajoe, Kakak-kakak penulis, Laurensia Utami Ken Saraswati dan William Respati Hutomo terima kasih atas doa, dukungan, dan motivasi tiada henti yang diberikan kepada penulis selama ini;
- 7) Hendrikus Anggriawan Nugroho yang selalu semangat, mendoakan, menemani, mendukung selama masa perkuliahan;

- 8) Sahabatku Setiawati Hemas, Niswaraghitha Razana, Rasikhah Adilah, Restie Santya, dan Resti Virda, Theresia Deandra, Tasya Audina, Risky Aditya Pratama yang terus memberi semangat dan dukungan;
- 9) Basketball teammates, Berliana Calpika, Nessa Finissia dan Rizky Aprilia, yang selalu memberi motivasi dan semangat bagi penulis;
- 10) Teman-teman angkatan 2013 Fakultas Hukum Universitas Jember, yang bersama berjuang menyelesaikan perkuliahan dan skripsi, dan teman-teman tim basket FH, Tim futsal FH yang telah memberi bantuan, dukungan dan semangat bagi penulis;
- 11) Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu dan mendukung penyelesaian skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan dengan berkat kebahagiaan. Penulis merasa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 26 April 2018

Penulis

RINGKASAN

Pekerja punya peranan dan kedudukan penting dalam pembangunan nasional. Pekerja mempunyai peran yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Tanpa adanya pekerja, sebuah perusahaan tidak dapat berhasil dan berpartisipasi dalam pembangunan. Suatu perusahaan mempunyai hak dan kewajiban yang sudah tercantum di dalam aturan perusahaan, perjanjian kerja ataupun aturan perundang-undangan yang berlaku. Hak perusahaan didapat dari pekerjanya sedangkan kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya harus diberikan sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak. Sebelum adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, pastinya kedua belah pihak membuat suatu perjanjian atau kontrak kerja yang berisikan hal-hal tentang hubungan kerja yang akan dijalani oleh keduanya.

Rumusan masalah dalam penelitian skripsi ini ada tiga, yaitu: Apa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang dimutasi secara sepihak oleh PT. Binarupa Aksara?; Apa akibat hukum bagi pekerja yang dimutasi secara sepihak oleh PT. Binarupa Aksara?; Apa dasar pertimbangan hakim dalam putusan perkara nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010?. Tujuan penelitian skripsi ini untuk memahami dan menganalisa bentuk perlindungan terhadap pekerja yang dimutasi secara sepihak oleh PT. Binarupa Aksara, untuk memahami dan menganalisa akibat hukum bagi pekerja yang dimutasi secara sepihak oleh PT. Binarupa Aksara dan untuk memahami dan menganalisa dasar pertimbangan hakim dalam putusan perkara nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010. Metode penelitian yang dipakai dalam skripsi adalah Yuridis Normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Pendekatan yang dipakai adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

Hasil penelitian dalam penulisan skripsi ini: *Pertama*, perlindungan terhadap pekerja bisa dilihat dari beberapa sisi dan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada yang lemah. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh hukum adalah perlindungan preventif dan represif. Preventif dilakukan sebelum adanya sengketa dan represif dilakukan setelah adanya perselisihan. *Kedua*, akibat hukum yang ditimbulkan dari adanya tindakan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yaitu berubahnya status pekerja. Karena perbedaan tempat kerja dan perbedaan jenis pekerjaan dan posisi atau jabatan. *Ketiga*, dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara antara PT. Binarupa Aksara dengan para pekerja yang dimutasi secara sepihak. Hakim sudah memutus perkara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga dalam tahap peninjauan kembali, permohonan peninjauan kembali oleh pemohon yang adalah perusahaan / tergugat ditolak. Karena tergugat tidak melaksanakan ketentuan UU ketenagakerjaan.

Kesimpulan dalam skripsi ini adalah *Pertama*, terdapat dua bentuk perlindungan hukum yang bisa digunakan oleh para pekerja yaitu preventif dan represif. Preventif adalah bentuk perlindungan yang dilakukan sebelum adanya sengketa dan dibentuknya UU Ketenagakerjaan. Represif ada tiga tahap, yaitu: bipartit, tripartit dan upaya melalui lembaga pengadilan. *Kedua*, dari tindakan

mutasi ada akibat hukum untuk pekerja yang dimutasi yaitu status pekerjanya yang berubah mengikuti tempat kerja yang baru. *Ketiga*, pertimbangan hakim yang sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan sudah sesuai dengan fakta dan bukti di persidangan. Saran dalam penulisan skripsi ini adalah *Pertama*, untuk pekerja agar memperhatikan perjanjian kerja sebelum ditandatangani dan memahami UU Ketenagakerjaan. *Kedua*, untuk perusahaan atau pengusaha agar memperhatikan kesejahteraan pekerja dan memenuhi hak-hak tanpa harus dituntut. *Ketiga*, untuk pemerintah agar aturan tentang perlindungan terhadap pekerja dalam hal ini mutasi agar bisa diperjelas.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
HALAMAN DAFTAR ISI	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvi
Bab I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Metode Penelitian	6
1.4.1 Tipe Penelitian	6
1.4.2 Pendekatan Masalah	6
1.4.3 Bahan Hukum	7
1.4.4 Analisis Bahan Hukum	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Perlindungan Hukum	10
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	10
2.1.2 Unsur-Unsur Perlindungan Hukum	12
2.1.3 Bentuk Perlindungan Hukum	13
2.2 Pekerja	13
2.2.1 Pengertian Pekerja	13
2.2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja	14
2.2.3 Penempatan Pekerja	17
2.3 Perusahaan	17
2.3.1 Pengertian Perusahaan	17
2.3.2 Bentuk-Bentuk Perusahaan	18
2.3.3 Hak dan Kewajiban Perusahaan	20
2.4 Mutasi	22
2.4.1 Pengertian Mutasi	22
2.4.2 Jenis-Jenis Mutasi	23
2.4.3 Prosedur Mutasi	24
2.5 Hubungan Kerja	26
2.5.1 Pengertian Hubungan Kerja	26
2.5.2 Unsur-Unsur Hubungan Kerja	26
BAB III PEMBAHASAN	28
3.1 Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dimutasi Secara Sepihak	
3.1.1 Bentuk Perlindungan Hukum Preventif	31
3.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum Represif	36
3.2 Akibat Hukum Pekerja yang Dimutasi Secara Sepihak	40
3.3 Kesesuaian Dasar Pertimbangan Hakim dalam Putusan Perkara Nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010 dengan UU Ketenagakerjaan	44
BAB IV PENUTUP	50
4.1 Kesimpulan	50
4.2 Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

1. Putusan Nomor 121/PK/Pdt.sus/2010



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional di Indonesia dilaksanakan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Untuk mencapai tujuan tersebut, Negara Indonesia mempunyai hukum yang harus dilaksanakan dan ditaati. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang selanjutnya disebut UUD 1945, menerangkan bahwa, “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Oleh karena itu, hukum dibuat untuk melindungi hak-hak dari tiap warga negaranya. Pembangunan ketenagakerjaan adalah salah satu dalam aspek untuk mewujudkan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar. Dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan punya harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja juga kualitas tenaga kerja Indonesia yang bisa bersaing. Dalam hal ketenagakerjaan, perlindungan yang dilakukan oleh negara kepada pekerjanya dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar yang seharusnya diterima, serta kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan dari pekerjanya itu sendiri.

Pekerja punya peranan dan kedudukan penting dalam pembangunan nasional. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak yang telah diatur oleh UUD 1945 pada Pasal 27 ayat 1 bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat 2 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi kemanusiaan”. Begitu pula dalam pasal lainnya seperti pasal 28A, 28C, 28D dan 28I. Dari beberapa ketentuan yang terdapat dalam beberapa pasal UUD 1945 menunjukkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan telah diatur secara eksplisit dalam konstitusi Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan

dunia usaha.² Pemerintah bertanggungjawab untuk memenuhi hubungan kerja yang adil dan layak bagi setiap warga negaranya ketika mendapatkan pekerjaan karena hal tersebut adalah hak konstitusional setiap warga negara.

Di dalam UUD 1945 telah diatur dan menjamin bahwa setiap warga negara berhak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki serta tanpa diskriminasi. Dengan begitu, dibentuklah undang-undang yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan. Serta terdapat peraturan perundangan lain yang mengatur hal ini yaitu Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pekerja atau buruh pada dasarnya ialah orang atau pihak yang bekerja pada majikan untuk mengerjakan atau melakukan suatu tugas dengan menerima imbalan tertentu pula sebagaimana yang telah diperjanjikan bersama majikan yang bersangkutan sejak awal hubungan kerjaitu mereka adakan.³ Pekerja mempunyai peran yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Tanpa adanya pekerja, sebuah perusahaan tidak dapat berhasil dan berpartisipasi dalam pembangunan. Suatu perusahaan mempunyai hak dan kewajiban yang sudah tercantum di dalam aturan perusahaan, perjanjian kerja ataupun aturan perundang-undangan yang berlaku. Hak perusahaan didapat dari pekerjanya sedangkan kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya harus diberikan sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak. Sebelum adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, pastinya kedua belah pihak membuat suatu perjanjian atau kontrak kerja yang berisikan hal-hal tentang hubungan kerja yang akan dijalin oleh keduanya. Menurut Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁴

²Amidan, 2005, *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial*, Jakarta, Komnas HAM, Hlm. 4

³Sri Subiandini Gultom, 2005, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, hlm 15

⁴Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu pengantar*, Erlangga, Jakarta, hlm 68

Hal ini dibuat dengan berdasarkan peraturan perusahaan bersangkutan dan peraturan perundangan yang berlaku serta memperhatikan pula kesejahteraan pekerjanya. Pekerja diberikan imbalan atas jasanya bekerja di perusahaan tersebut, seperti upah yang sesuai UMR dan sesuai dengan jam kerja yang telah dihabiskan pekerja, asuransi ketenagakerjaan, asuransi kesehatan serta berbagai macam tunjangan untuk pekerja, waktu cuti yang layak dan sebagainya. Oleh karena itu, pihak perusahaan haruslah memperlakukan pekerjanya dengan baik sesuai dengan hak mereka. Tetapi dalam pelaksanaannya, terdapat perusahaan yang belum memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Perusahaan cenderung lebih memikirkan bagaimana mendapat untung yang banyak tanpa melihat bagaimana pekerja telah bekerja untuk perusahaan.

Suatu perusahaan dapat melakukan suatu tindakan yang dinamakan mutasi pekerja. Tindakan tersebut dilakukan dengan berbagai alasan dan memang sudah diperjanjikan sebelumnya di dalam perjanjian kerja. Tanpa adanya perjanjian tentang mutasi, perusahaan tidak bisa melakukan hal tersebut secara sepihak. Alasan sebuah perusahaan melakukan tindakan mutasi ada bermacam-macam, antara lain karena kebutuhan perusahaan untuk memajukan serta mengembangkan perusahaan, kebaikan dari pekerja itu sendiri sehingga prestasi kerja dapat maksimal, dan berbagai hal lain yang memang bertujuan baik untuk kedua belah pihak. Peraturan mengenai mutasi telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan tapi memang tidak diatur secara jelas dan rinci. Tetapi sebuah perusahaan dalam melakukan tindakan mutasi terhadap pekerjanya, harus mengacu pada UU Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 32 UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini, menerangkan tentang hal-hal yang harus dipertimbangkan perusahaan sebelum memutasi pekerjanya. Sehingga dalam pelaksanaan mutasi, pekerja tersebut juga setuju melaksanakan dengan baik dan mendapatkan pula haknya sebagai pekerja.

Mutasi pekerja merupakan suatu tindakan perusahaan atau perintah untuk pekerjanya. Mutasi kerja adalah proses pemindahan pegawai atau karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain yang sederajat. Mutasi pegawai adalah kegiatan memindahkan karyawan dalam satu tingkat organisasi dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya secara horizontal tanpa diikuti adanya peningkatan gaji, tanggung

jawab ataupun kekuasaan. Dalam hal perusahaan melakukan mutasi pada pekerjaannya haruslah pula memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku serta memperhatikan kesejahteraan pekerja yang dimutasi. Mutasi dapat dilakukan sepihak oleh perusahaan apabila telah terdapat dalam perjanjian kerja tentang hal mutasi, seorang pekerja yang dimutasi oleh perusahaan tidak dapat menolak perintah perusahaan. Mutasi sepihak oleh perusahaan yang tanpa memerhatikan pekerjaannya seringkali menimbulkan persoalan hukum.

Dalam prakteknya, sebagai contoh pada PT. Binarupa Aksara yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan buku, melakukan mutasi kepada beberapa karyawan secara sepihak tanpa mencantumkan alasan yang jelas dan tidak memperhatikan hak-hak dari pekerja. Permasalahan awal adanya keresahan dari para pekerja PT. Binarupa Aksara sehubungan dengan kebutuhan hidup semakin meningkat, tapi upah pekerja masih dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Para pekerja yang dimotori Nurdin dan kawan kawan yang dikenal dengan Kelompok 51, sepakat membicarakan kepada manajemen terkait masalah jam kerja, upah yang dibawah UMP, status karyawan, dan membentuk serikat Pekerja dibawah naungan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Pada tanggal 15 Maret 2007, pihak manajemen memanggil Nurdin dan kawan kawan. Nurdin dkk menuntut kepada pihak manajemen untuk memperbolehkan mendirikan serikat pekerja, membayar kelebihan jam kerja sebanyak 1 (satu) jam, membayar upah kerja yang selama ini dibawah UMP, dan kejelasan mengenai status karyawan yang tidak jelas selama ini. Hal tersebut dikabulkan sebagian oleh manajemen yaitu mengenai jam kerja, upah dan status karyawan. Tapi menolak tentang pendirian serikat pekerja. Setelah mengabulkan, pengusaha kemudian memindahkan atau memutasi Nurdin, Hendra dan Dendy. Ketiganya menemui manajemen dan tetap dimutasi secara tertulis ke toko buku Kharisma dengan alasan yang tidak jelas, jabatan yang bukan bidangnya yang merupakan penurunan jabatan dan daerah kerja yang lebih jauh dari rumah pekerja. Setelah Nurdin, Dendy dan Hendra, berikutnya manajemen juga memutasi lima belas orang lainnya yang dianggap adalah kelompok dari Nurdin dan kawan kawan. PT. Binarupa Aksara berusaha untuk tidak memenuhi kewajibannya kepada pekerja dengan memutasi beberapa pekerja ke PT lain yang

juga punya pemilik PT Binarupa Aksara dengan tujuan menghapus kewajiban di PT sebelumnya. Beberapa pekerja yang dimutasi akhirnya menolak dan tidak menjalankan kewajiban mutasi tersebut, dikarenakan pekerjaannya tidak cocok dengan bidangnya di perusahaan yang lalu dan posisi kantor yang sangat jauh dengan rumah tinggal beberapa pekerja.

Maka dari itu, Penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan perlindungan terhadap pekerja dengan judul skripsi: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dimutasi Secara Sepihak oleh Pt. Binarupa Aksara (Studi Putusan Nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang dimutasi secara sepihak oleh PT. Binarupa Aksara?
2. Apa akibat hukum bagi pekerja yang dimutasi secara sepihak oleh PT. Binarupa Aksara?
3. Apakah dasar pertimbangan hakim dalam putusan perkara nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Untuk memahami, menganalisa dan menjelaskan bentuk perlindungan terhadap pekerja yang dimutasi secara sepihak oleh PT. Binarupa Aksara.
2. Untuk memahami, menganalisa dan menjelaskan akibat hukum bagi pekerja yang dimutasi secara sepihak oleh PT. Binarupa Aksara.
3. Untuk memahami, menganalisa dan menjelaskan dasar pertimbangan hakim dalam putusan perkara nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010.

1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan hal yang diperlukan dalam menjamin kebenaran ilmiah suatu karya tulis ilmiah. Penelitian digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapat data yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Yuridis Normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.⁵ Tipe penelitian ini dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang undangan atau norma yang berlaku yang sesuai dengan isu hukum yang diangkat yang kemudian dihubungkan dengan isu hukum yang dijadikan pokok pembahasan dalam penulisan ini.

1.4.2 Pendekatan Masalah

Untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek terhadap suatu isu hukum yang sedang dicari penyelesaian permasalahannya, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conseptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

1. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan ini adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang ada sangkut pautnya dengan isu hukum yang sedang diangkat oleh penulis. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan perundang-undangan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-

⁵Herowati Poesoko, 2010, Diktat Mata Kuliah: Metode Penulisan dan Penelitian Hukum, Fakultas Hukum Universitas Jember, Jember, hlm 35.

undang. Hasil telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.⁶

2. Pendekatan konsep (*conseptual approach*).

Pendekatan ini memungkinkan penulis menggunakan pandangan atau doktrin dalam ilmu hukum, sehingga penulis dapat menemukan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dibahas. Pemahaman akan pandangan atau doktrin ini dapat menjadi dasar penulis untuk memecahkan permasalahan yang dibahas.⁷

3. Pendekatan kasus (*case approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang ditelaah merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal pokok yang dikaji pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.

1.4.3 Bahan Hukum

Bahan hukum dapat digunakan penulis untuk memecahkan isu hukum yang sedang dibahas dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu :

1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Yang termasuk dalam bahan hukum primer dalam penulisan ini adalah undang-undang atau peraturan yang terkait, meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm 133

⁷*Ibid*, hlm. 135.

2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
4. Putusan Mahkamah Agung Nomor 121/PK/Pdt.Sus/2010

1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum. Serta berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam petunjuk ke arah mana peneliti melangkah. Bahan hukum sekunder bagi praktisi bukan tidak mungkin menjadi panduan berpikir untuk menyusun argumentasi yang akan diajukan atau memberi pendapat hukum.⁸

1.4.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan non hukum juga dapat digunakan dalam penelitian hukum. Yang termasuk dalam bahan non hukum yaitu buku-buku bukan bidang hukum tetapi dapat menunjang peneliti untuk mendapatkan penjelasan tentang isu yang sedang dibahas dan data yang diperoleh secara lisan dari suatu wawancara, seminar atau dialog hukum.⁹

1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Dengan bahan-bahan hukum dan bahan nonhukum sebagai penunjang, peneliti dapat menarik kesimpulan yang menjawab isu yang dibahas. Adapun metode analisis bahan hukum yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah metode deduktif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada prinsip-prinsip, konsep, teori yang bersifat umum yang dihubungkan dengan kumpulan bahan hukum yang diperoleh serta pendapat para sarjana, dengan begitu penulis dapat mendapatkan kesimpulan yang bersifat khusus. Dalam melakukan penelitian hukum, dilakukan langkah-langkah :

⁸Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.* hlm 196

⁹*Ibid*, hlm. 206.

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga n bahan-bahan nonhukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab iisu hukum; dan
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Langkah-langkah ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep hukum, dan norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menetapkan standar prosedur, ketentuan, rambu dalam melaksanakan aturan hukum. Oleh karena itu, langkah-langkah tersebut dapat diterapkan baik terhadap penelitian untuk kebutuhan praktis maupun untuk kajian akademis.¹⁰

¹⁰ *Ibid*, hlm. 213.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terdiri dari dua kata yaitu “perlindungan” dan “hukum” yang berarti perlindungan yang didasarkan pada hukum yang berlaku berupa undang-undang. Perlindungan hukum menjadi hak tiap subyek hukum yaitu warga negara. Merupakan kewajiban bagi negara melakukan perlindungan hukum bagi warga negara untuk mewujudkan salah satu pasal dalam UUD 1945 yaitu pasal 1 ayat 3 yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”. Dimana hukum yang dibuat oleh negara sangat memerhatikan kebutuhan hidup bernegara sehingga dapat menciptakan kehidupan yang aman. Serta warga negara mendapat haknya yang tercantum dalam Pasal 28D ayat 1 UUD 1945 yang berbunyi, “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, yang berarti warga negara punya kebebasan untuk melakukan suatu tindakan hukum atau kegiatan selama tidak mengganggu atau melanggar aturan hukum yang ada. Hak yang dipunyai warga negara juga tidak boleh disalahgunakan untuk suatu kepentingan yang akhirnya dapat membuat warga negara tersebut tidak terlindungi oleh hukum yang ada.

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dan fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Pengertian lain mengenai perlindungan hukum menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Satijpto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang

lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹¹

- b. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹²

Perlindungan hukum merupakan kumpulan dari seluruh peraturan hukum dalam suatu lingkungan untuk melindungi masyarakat yang ada di dalamnya agar mendapatkan hak-haknya sebagai warga negara, serta terwujudnya keadilan dan kesetaraan hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dikenal dengan dua bentuk, yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan yang bersifat represif. Perlindungan hukum yang bersifat represif kepada warga negara diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang bersifat represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.¹³

Perlindungan hukum sebagaimana diuraikan Barda Nawawi Arief adalah :

Terpenuhinya hak-hak dan kewajiban seseorang, baik itu kepada individu maupun kelompok. Perlindungan hukum tersebut, menyangkut pula terhadap korban. Hal tersebut merupakan bagian dari perlindungan kepada masyarakat sebagai konsekuensi logis dari teori kontrak sosial (*social contract argumen*) dan teori solidaritas sosial (*social solidarity argumen*).¹⁴

¹¹<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada 23 Februari 2017

¹²*Ibid.*

¹³Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, hlm.2

¹⁴Barda Nawawi Arief, 2001, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 54.

Perlindungan hukum dapat menjadi dasar untuk memperoleh kepastian hukum jika terdapat pelanggaran atau gangguan dari pihak lain yang melanggar apa yang menjadi hak seorang subyek hukum. Sehingga terciptanya keamanan, ketertiban, kepastian hukum dan kedamaian bagi warga negara dalam hidup bernegara.

2.1.2 Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Setiap warga negara memerlukan perlindungan hukum dari negaranya agar dapat mewujudkan hidup bernegara yang sejahtera, aman, dan adil. Perlindungan hukum dapat dilihat dari berjalannya hukum yang berlaku, proses hukum jika terdapat pelanggaran serta akibat dilaksanakannya hukum tersebut. Hukum memberi perlindungan kepada masyarakat untuk memenuhi hampir segala macam kepentingan kehidupannya. Dilihat dari pemahaman tersebut, dapat diketahui unsur-unsur perlindungan hukum yaitu :¹⁵

1. Hukum tersebut merupakan sarana bagi siapa saja, artinya bahwa siapa saja yang haknya dilanggar dalam hidup bermasyarakat maka ia dapat mengajukan agar orang lain yang telah melakukan pelanggaran tersebut untuk ditindak oleh hukum itu.
2. Orang yang terbukti bersalah secara hukum tersebut dikenai sanksi yang telah ditentukan oleh hukum.
3. Asas kesamaan hukum yaitu hukum dituntut sesuai dengan cita-cita keadilan dalam masyarakat.
4. Tujuan dari hukum itu adalah untuk menciptakan dan mempertahankan ketertiban dan keadilan dalam masyarakat.
5. Tidak adanya kesewenangan atas hukum tersebut.

Menurut Simanjuntak dan Andi Hamzah, perlindungan hukum memiliki unsur-unsur sebagai berikut :¹⁶

- a. Adanya perlindungan dari pemerintah untuk masyarakat atau warganya.

¹⁵ Sri Soemantri, 2002, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Alumni, Bandung, hlm. 15

¹⁶<https://www.merdeka.com/pendidikan/ini-pendapat-andi-hamzah-dan-simanjuntak-soal-perlindungan-hukum.html> diakses pada 23 Februari 2017

- b. Jaminan kepastian hukum dari pemerintah.
- c. Berkaitan dengan hak-hak warga negara.
- d. Adanya sanksi hukuman bagi orang yang melanggarnya.

2.1.3 Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dilakukan oleh penyelenggaraan negara disegala aspek kehidupan bernegara haruslah sesuai dengan peraturan hukum atau norma yang berlaku. Hal tersebut dilakukan dengan adil dan pasti tanpa mementingkan kepentingan salah satu pihak. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum, sarana perlindungan hukum dibutuhkan agar dapat mewujudkan perlindungan hukum yang sesuai peraturan hukum yang berlaku.

Philipus M. Hadjon membagi bentuk perlindungan hukum menjadi 2 (dua) macam yaitu:¹⁷

- a. Perlindungan Hukum Preventif yaitu subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah timbulnya sengketa. Dengan adanya hal ini, pemerintah terdorong untuk hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
- b. Perlindungan Hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang penanganannya dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

2.2 Pekerja

2.2.1 Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Terdapat pula definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

¹⁷Philipus M. Hajdon, *Op.Cit*, hlm. 15

maupun masyarakat.¹⁸ Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti UU Ketenagakerjaan yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai arti yang lebih luas mencakup semua orang yang dalam usia kerja yang cukup, baik yang sedang mencari kerja maupun yang sudah bekerja.

Pengertian pekerja juga terdapat dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut terdapat 2 unsur yaitu :

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dua unsur ini dapat digunakan untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam kategori pekerja/buruh yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan atau tidak, dimana dalam UU Ketenagakerjaan diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerjaan/ buruh dengan pengusaha/majikan.¹⁹

2.2.2 Hak dan Kewajiban Pekerja

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang timbul akibat dari adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tempatnya bekerja. Hak yang diterima pekerja tentunya harus sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku berkaitan dengan ketenagakerjaan dan sesuai peraturan perusahaan yang juga berdasar dari undang-undang tersebut. Hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja, dalam hal ini menerima upah atau penghasilannya. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dijalankan atau wajib

¹⁸Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm 19.

¹⁹ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm 8

dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja.

Hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji.

Pengaturan tentang hal ini dapat ditemukan dalam pasal 1602 KUH Perdata yang menerangkan bahwa si pemberi kerja diwajibkan membayar kepada si pekerja upahnya pada waktu yang telah ditentukan. Selain dalam pasal 1602 KUH Perdata, pengaturan tentang pengupahan diatur dalam Pasal 88 sampai dengan pasal 97 UU Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Hal ini diatur dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan disebutkan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²⁰

3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Menurut Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan.

Pengaturan tentang hal ini terdapat dalam Pasal 9-30 UU Ketenagakerjaan.

5. Hak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama

Terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek.

6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja.

²⁰ Danang Sunyoto, Op. Cit, hlm 40-41.

Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja diatur dalam Pasal 104 UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/ serikat buruh.

7. Hak atas istirahat tahunan.

Tiap-tiap kali setelah pekerja mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan. Terdapat dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan.

8. Hak atas upah penuh selama istirahat setahun.

Hak ini diatur dalam Pasal 88-98 UU Ketenagakerjaan.

9. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir. Tercantum dalam pasal 150-172 UU Ketenagakerjaan.

10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

Tercantum dalam Pasal 6-110 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.²¹

Terdapat Kewajiban-kewajiban yang wajib dipenuhi oleh seorang pekerja, yaitu:

1. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi perusahaan.
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja
4. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan
6. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diturunkan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

Dalam melakukan kegiatan operasional sehari-hari, karyawan mempunyai kewajiban lain terhadap perusahaan yaitu :

1. Tiga kewajiban karyawan yang penting yaitu:
 - a. Kewajiban ketaatan;

²¹ Danang Sunyoto, Op. Cit, hlm 46.

- b. Kewajiban konfidensialitas;
 - c. Kewajiban loyalitas.
2. Melaporkan kesalahan perusahaan.
 3. Melaksanakan pekerjaan dengan baik;
 4. Kepatuhan pada aturan perusahaan;
 5. Menciptakan ketenangan kerja.²²

2.2.3 Penempatan Pekerja

Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat prinsip penempatan kerja yang harus diperhatikan pada pasal 32, yaitu :

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 memerhatikan harkat,
3. martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
4. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memerhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pemberi kerja dalam hal ini perusahaan wajib memberikan perlindungan dalam mempekerjakan pekerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik pekerja.

2.3 Perusahaan

2.3.1 Pengertian Perusahaan

Menurut Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang

²²*Ibid* , hlm 46-49.

didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia yang bertujuan memperoleh keuntungan (laba).

Pengertian perusahaan menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang dilakukan dengan kegiatan tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba baik diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum dan/atau bukan berbadan hukum yang didirikan atau berkedudukan dalam wilayah negara RI.²³

Pengertian perusahaan menurut Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Tidak mempersoalkan tentang perusahaan sebagai badan usaha, tetapi perusahaan sebagai perbuatan kegiatan usaha. Pengertian perusahaan menurut Polak menambahkan pengertian yang dikemukakan Molengraaff yaitu, perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan.²⁴

2.3.2 Bentuk-Bentuk Perusahaan

Dalam karya ini, penulis mengangkat isu hukum yang berkaitan dengan masalah yang terjadi antara pekerja dengan sebuah perusahaan. Terdapat bentuk-bentuk lain dari perusahaan menurut ahli dan menurut undang-undang yang berlaku.

Menurut Sukardono dalam menguraikan bentuk-bentuk perusahaan selalu membedakan antara perserikatan perdata, perserikatan firma dan perseroan. Tirtamidjaja membedakan antara *partnership*/perseroan dan *companies*/perseroan perniagaan, perseroan firma, perseroan komanditer, perseroan terbatas, dan perkumpulan koperasi. Bentuk-bentuk perusahaan yaitu:

a. Perseroan (*Maatschap*)

Bentuk perusahaan yang diatur dalam KUH Perdata dan KUHD. Menurut Pasal 1618 KUH Perdata, perseroan adalah suatu persetujuan di mana dua

²³ Farida Hasyim, 2013, *Hukum Dagang*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 98.

²⁴<http://www.pengertianpakar.com/2014/11/pengertian-perusahaan-menurut-para-pakar.html> diakses pada tanggal 1 Maret 2017

orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukan sesuatu dalam persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan. Perseroan juga bisa dikatakan suatu bentuk kerjasama yang tidak ada penetapan jumlah modal tertentu yang harus disetor bahkan dapat diperbolehkan juga seorang anggota hanya menyumbangkan tenaganya saja. Lingkup kerjanya pun tidak dibatasi pada hal tertentu.

b. Persekutuan firma (Fa)

Hal ini diatur dalam Pasal 16 sampai dengan pasal 35 KUHD. Persekutuan firma adalah persekutuan untuk menjalankan usaha antara 2 orang atau lebih maksimal 10 orang dengan nama bersama. Tanggung jawab masing-masing anggota firma tidak terbatas sampai ke harta pribadi sedangkan keuntungan dan kerugian dibagi berdasarkan besarnya modal masing-masing. Kesalahan yang dilakukan salah seorang anggota dalam melakukan kegiatan usaha ditanggung oleh seluruh anggota firma.

c. Persekutuan komanditer (CV)

Pasal 19 KUHD mengatakan bahwa perseroan komanditer adalah perseroan menjalankan suatu perusahaan yang dibentuk antara satu orang atau beberapa orang pesero yang secara langsung bertanggungjawab untuk seluruhnya pada satu pihak dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak. Terdapat dua macam sekutu dalam CV yaitu sekutu komplementer dan sekutu komanditer yang masing-masing mempunyai tugasnya sendiri.²⁵

d. Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan terbatas menurut Undang-Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Tebatas yaitu badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi alam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Dalam pasal 2 UU PT, perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan

²⁵ Farida Hasyim, Op.Cit. hlm 138-146

ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan atau kesusilaan.²⁶

2.3.3 Hak dan Kewajiban Perusahaan

Hak perusahaan adalah sesuatu yang harus diberikan kepada perusahaan sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai perusahaan. Adapun hak-hak perusahaan menurut I Dewa Rai Astawa yang dikutip oleh Danang Sunyoto dalam buku Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha yaitu :²⁷

1. Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan terjadi, jikalau pekerja yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa pekerja tidak dapat bekerja karena kecelakaan;
2. Perusahaan berhak untuk mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandepnaker dan mendapat informasi pasar kerja;
3. Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh;
4. Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 bulan terhitung mulai saat pekerja berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;
5. Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan;
6. Minta ganti rugi dari pekerja, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya;
7. Memperhitungkan upah dengan :
 - a. denda, potongan, dan ganti rugi

²⁶ Azizah, 2016, *Hukum Perseroan Terbatas*, Setara Press, Malang, hlm 15.

²⁷ Danang Sunyoto, Op. Cit, hlm 52-53

- b. sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis
- c. uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan utang buruh terhadap perusahaan, dengan ketentuan harus ada harus ada tanda bukti tertulis.

Sedangkan hak-hak perusahaan lainnya menurut Soedarjadi adalah :²⁸

1. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik.
2. Memberikan perintah yang layak
3. Menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan
4. Hak penolakan atas tuntutan pekerja.

Kewajiban perusahaan adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh perusahaan bagi kepentingan tenaga kerjanya. Kewajiban perusahaan dapat dilihat dalam UU Ketenagakerjaan dan KUH Perdata, yang antara lain adalah :

1. Menurut pasal 1601a KUH Perdata, perusahaan wajib membayar upah kepada pekerja;
2. Perusahaan wajib menanggung biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja yang tertulis;
3. Setiap pekerja dan pengusaha termasuk di dalamnya yang mempekerjakan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Diatur dalam pasal 42 ayat 1 UU Ketenagakerjaan;
4. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengangaris dan derajat kecacatannya sesuai Pasal 67 ayat 1 dan 2 UU Ketenagakerjaan;
5. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikann makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat bekerja. Di samping itu, perusahan wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00sampai dengan 05.00. Hal ini diatur dalam Pasal 76 ayat 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan;

²⁸*Ibid*, Hlm 53-54.

6. Setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja yang dimaksud yaitu 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan 8 jam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Sedangkan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud tidak berlaku bagi sektor usaha tertentu yang diatur dalam peraturan menteri. Hal ini diatur dalam Pasal 77 ayat 1 sampai dengan 4 UU Ketenagakerjaan;
7. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja;
8. Perusahaan wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam Pasal 80 UU Ketenagakerjaan;
9. Perusahaan dapat mempekerjakan pekerja untuk kerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan oekerja dan perusahaan. Perusahaan wajib membayar upah lembur diatur dalam Pasal 85 ayat 2 dan 3 UU Ketenagakerjaan;
10. Perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan bila mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk;
11. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib membayaruang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pasal 156 ayat 1 sampai dengan 4 UU Ketenagakerjaan.

2.4 Mutasi

2.4.1 Pengertian Mutasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata mutasi dalam bahasa administrasi berarti pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain. Mutasi dapat pula diartikan sebagai perpindahan tenaga kerja dari satu departemen ke departemen alainnya baik secara mutasi biasa, mutasi dengan promosi dan mutasi dengan status degradasi. Mutasi merupakan hal yang sering terjadi pada suatu

perusahaan. Perubahan posisi jabatan atau pekerjaan dalam mutasi ini tetap dalam tanggungjawab, status, kekuasaan dan pendapatannya sama.

Menurut Kadarisman, mutasi adalah kegiatan memindahkan karyawan dalam satu tingkat organisasi dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya secara horizontal tanpa diikuti adanya peningkatan gaji, tanggung jawab ataupun kekuasaan. Menurut Nitisemito, mutasi kerja adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain yang sederajat. Menurut Gouzali, mutasi karyawan adalah pemindahan karyawan dalam bentuk *tour of area* atau alih tempat dan *tour of duty* atau alih tugas. Menurut Sastrohadiwiryo, mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan pekerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar pekerja bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.²⁹

2.4.2 Jenis-Jenis Mutasi

Mutasi adalah pemindahan pekerja dari satu tempat ke tempat lain di perusahaan tanpa mengubah tanggung jawab, gaji atau status. Mutasi dapat dilakukan atas inisiatif perusahaan atau oleh pekerja sendiri. Mutasi biasanya disebabkan adanya perubahan struktur organisasi atau demi kebaikan perusahaan serta kenyamanan pekerja. Terdapat beberapa jenis mutasi antara lain :

- a. Mutasi produksi adalah ketika ada kebutuhan tenaga kerja dalam satu departemen dan surplus tenaga kerja di departemen lain.
- b. Mutasi penggantian adalah untuk mengganti pekerja yang telah berada di organisasi dalam waktu yang lama dan memberikan bantuan kepada pekerja lama dari tekanan pekerjaan.
- c. Mutasi remedial adalah untuk memperbaiki kesalahan penempatan atau perekrutan. Apabila penempatan pekerja tidak tepat dengan pekerjaannya, mutasi ke pekerjaan lain yang lebih tepat perlu dilakukan.
- d. Mutasi multifungsi adalah meningkatkan fleksibilitas pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dan satu departemen ke departemen lain.

²⁹<http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-mutasi-pegawai-menurut-paraahli/> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 10.20

Mutasi ini sering disebut sebagai rotasi pekerjaan yang merupakan alat untuk melatih pekerja dengan memberikan pengalaman kerja yang bervariasi dan luas untuk mempersiapkan promosi.³⁰

2.4.3 Prosedur Mutasi

Pengaturan mengenai mutasi pekerja di perusahaan swasta dalam UU Ketenagakerjaan tidak diatur secara jelas. Mutasi atau penempatan pekerja harus memperhatikan berlakunya pasal 31 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja punya hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Terdapat pula dalam pasal 32 UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa, “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.” Selain pertimbangan pada pasal 31 dan 32 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dalam mempekerjakan pekerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik pekerja, yang tercantum pada Pasal 35 ayat 3 UU Ketenagakerjaan.

Dalam prosesnya, setiap pekerja dan perusahaan saling terikat dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat sebelum mulainya masa kerja. Perjanjian kerja tersebut memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban dari para pihak yang terkait. Jika terdapat mutasi dari induk perusahaan ke anak perusahaan, maka sepatutnya dibuatkan perjanjian pengalihan sesuai Pasal 61 ayat 3 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak dari pekerja tersebut. Perjanjian pengalihan menjadi penting untuk kepastian hukum bagi pekerja, karena masa kerja sangat menentukan hak-hak pekerja selanjutnya seperti yang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang pisah apabila uang pisah tersebut diatur dalam perjanjian kerja.

³⁰<http://kamusbisnis.com/artikel/manfaat-dan-jenis-mutasi-karyawan/> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 11.00

Mutasi pekerja didasari oleh beberapa hal yaitu didasarkan pada masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari pekerja yang bersangkutan. Terdapat pula sistem mutasi yang berlandaskan kekeluargaan, bersifat obyektif dan hasil prestasi kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerja juga perusahaan. prosedur mutasi pekerja secara umum dijelaskan dalam skema berikut ini :

Skema Prosedur Mutasi Pekerja



2.5 Hubungan Kerja

2.5.1 Pengertian Hubungan Kerja

Pekerja dan perusahaan mempunyai hubungan yang disebut dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan istilah pengganti dari hubungan perburuhan yang dulu dipakai. Dahulu memakai istilah hubungan perburuhan karena membahas tentang masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Namun seiring perkembangan, banyak bermunculan masalah hubungan pekerja dan pengusaha yang dipengaruhi dan berpengaruh terhadap masalah ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lain-lain, kemudian muncullah istilah hubungan industrial. Hubungan industrial punya cakupan yang luas dibanding hubungan kerja.

Pengertian hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja, hal ini terjadi karena menjalankan pekerjaan dan karena menjalankan perusahaan.³¹ Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang timbul karena perjanjian kerja yang punya unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja dengan suatu perjanjian dimana pihak pertama yaitu pekerja, mengikatkan dirinya pada pihak lain yaitu pengusaha, untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

2.5.2 Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang timbul antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

a. Ada orang di bawah pimpinan orang lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian

³¹ Abdul R dkk, 2007, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan : Teori dan Contoh Kasus*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm 97

kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah) sedang pihak lain yang kedudukannya di bawah (pihak diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

b. Penunaian kerja

Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. pekerja bekerja pada seseorang yaitu pengusaha dan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan menguasainya sehingga pekerja tersebut harus tunduk pada orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Adanya upah

Upah merupakan unsur penting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain. Maka jika seseorang bekerja dengan orang lain tanpa mendapatkan upah, hal ini tidak tergolong hubungan kerja. Upah menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan pada BAB III, maka dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum untuk pekerja dibuat untuk melindungi hak yang harusnya didapatkan oleh pekerja. Hak-hak yang didapat oleh pekerja juga telah diatur dalam aturan manapun, baik peraturan perusahaan, peraturan perjanjian kerja juga peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hukum bentuk perlindungan ada dua hal yaitu bentuk perlindungan hukum preventif. Perlindungan yang dilakukan sebelum terjadinya atau adanya suatu sengketa perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Perlindungan ini dilakukan dengan adanya pembentukan Undang undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Yang kedua perlindungan hukum represif yang dilakukan setelah adanya sengketa atau perselisihan. Ada beberapa tahap penyelesaian perselisihan yaitu bipartit, tripartit dan melalui pengadilan penyelesaian hubungan industrial. Bipartit penyelesaian tahap awal yang harus dilakukan dengan melibatkan dua pihak saja untuk mencapai kata sepakat. Jika tidak bisa, dilanjutkan ke tahap tripartit yang melibatkan pihak ke tiga di dalam penyelesaiannya. Dalam tahap tripartit, pertama ada mediasi dengan menggunakan pihak ketiga yang namanya mediator. Lalu menggunakan cara konsiliasi yang menggunakan pihak ketiga bernama konsiliator atau penengah. Dan yang ketiga ada arbitrae, yang menggunakan lembaga arbitrase dan pihak ketiga bernama mediator. Jika sudah mencapai keputusan ditahap arbitrase maka putusannya adala final dan binding untuk kedua belah pihak. Cara penyelesaian yang terakhir adalah melauai pengadilan penyelesaian hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.
2. Status karyawan atau pekerja ada dua, status karyawan kontrak dan status karyawan tetap. Dalam perkara ini, status karyawan baru didapat setelah para pekerja menuntut kejelasan mengenai status pekerja. akhirnya tuntutan

dikabulkan oleh pihak manajemen dengan mengubah status pekerja menjadi karyawan tetap ada yang terhitung Mei ada yang Maret 2007. Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Dalam hal ini pelaku adalah perusahaan yang memutasi pekerja secara sepihak ke tempat kerja lain di berbeda perusahaan tetapi satu kepemilikan dengan perusahaan sebelumnya. Yang menerima akibat dari proses mutasi yang dilakukan perusahaan adalah para pekerja. Para pekerja dimutasi dan otomatis mendapat tempat kerja baru karena memang berbeda perusahaan dengan tempat kerja yang sebelumnya. Para pekerja juga mendapat status karyawan yang baru dan berbeda dengan tempat kerja yang sebelumnya. Dan di proses mutasi ini, perusahaan memutasi pekerja dengan pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaan yang sebelumnya. Pekerjaan yang berbeda pasti juga diikuti dengan posisi atau jabatan yang berbeda pula.

3. Pertimbangan hakim dalam memutuskan suatu perkara sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Majelis hakim dalam perkara ini menyimpulkan kalau perkara ini tentang prosedur mutasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah benar atau belum menurut undang-undang. Para penggugat yang dimutasi ada yang melaksanakan ada yang tidak melaksanakan mutasi. Dalam hal para penggugat yang tidak melaksanakan mutasi, secara fakta hukum tergugat belum pernah memanggil para penggugat secara patut atas ketidakhadirannya, sehingga pemutusan hubungan kerja kepada para penggugat tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri. Dalam UU Ketenagakerjaan, pasal 168 dalam ayat 1 menerangkan kalau pekerja yang tidak melaksanakan mutasi yang diperintahkan perusahaan selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan sudah dipanggil oleh pengusaha atau perusahaan sebanyak dua kali secara patut dan tertulis, pekerja bisa diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kalau dalam hal ini, perusahaan tidak pernah memanggil para pekerjanya secara patut dan tertulis sesuai yang

diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Maka perusahaan tidak boleh memutuskan hubungan kerja dan pekerja tidak dikualifikasikan mengundurkan diri. Misalkan ada pemutusan hubungan kerja, perusahaan juga harus membayar uang penggantian hak kepada pekerja yang bersangkutan. Dan juga diberikan uang pisah yang besarnya dan dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan atau perjanjian kerja bersama.

4.2 Saran

Melihat dari perkara yang terjadi dan dikaitkan dengan kesimpulan yang ada di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya untuk para pekerja, sebelum menandatangani perjanjian kerja, baiknya melihat poin-poin yang terdapat di dalam perjanjian kerja tersebut. Jika dirasa kurang sesuai bisa ditanyakan atau dipertimbangkan sebelum tanda tangan perjanjian. Selain melihat dari isi perjanjian kerja, baiknya para pekerja juga memahami atau membaca terlebih dahulu tentang UU Ketenagakerjaan. Jadi sebelum tanda tangan kontrak kerja bisa lebih paham tentang isi dari perjanjian kerja tersebut. Atau mungkin yang lebih buruk, jika terjadi perselisihan, setidaknya pekerja tidak buta terhadap undang-undang yang melindunginya.
2. Hendaknya untuk perusahaan atau pengusaha, sebaiknya tetap memperhatikan pekerja meski tujuan utamanya adalah mencari keuntungan. Perjanjian kerja yang akan dibuat juga sebaiknya menguntungkan kedua belah pihak dan pasti akan berdampak baik untuk perusahaan. juga mengurangi konflik yang bisa timbul di suatu perusahaan. sebelum memutasi pekerja, juga sebaiknya perhatikan dahulu ketentuan yang ada di dalam undng-undang. Kesejahteraan pekerja juga penting menjaid pertimbangan. Dalam pemenuhan hak pula, sebaiknya tidak sampai dituntut baru melakukan kewajibannya sebagai pengusaha.
3. Hendaknya pemerintah turut aktif dalam mensosialisasikan undang undang atau peraturan terkait ketenagakerjaan, agar para pekerja yang awam juga bisa mengerti apa saja hak dan kewajiban yang diatur dan dilindungi di dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.

Mungkin juga diatur lebih detail mengenai mutasi di dalam peraturan tersendiri, sehingga dari prosedur sampai pelaksanaan mutasi juga hak dan kewajiban baik yang memutasi atau yang dimutasi juga jelas. Dalam hal ini mutasi untuk perusahaan swasta.



DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- Abdul R dkk, 2007, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan : Teori dan Contoh Kasus*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Amidan, 2005, *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial*, Jakarta, Komnas HAM.
- Azizah, 2016, *Hukum Perseroan Terbatas*, Setara Press, Malang.
- Barda Nawawi Arief, 2001, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Eko Wahyudi dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Farida Hasyim, 2013, *Hukum Dagang*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Bali.
- H.P. Panggabean, 2012, *Praktik Standard Contract (Perjanjian Baku) dalam Perjanjian Kredit Perbankan*, PT. Alami, Bandung.
- Helena Poerwanto dan Syaifullah, 2005, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Badan penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Herowati Poesoko, 2010, *Diktat Mata Kuliah: Metode Penulisan dan Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Jember, Jember.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- Pipin Syarifin, 1999, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pustaka Setya, Bandung.
- R. Soeroso, 1992, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Sri Soemantri, 2002, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Alumni, Bandung.

Sri Subiandini Gultom, 2005, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Publishing, Jakarta.

Wirjono Prodjodikoro, 2000, *Perbuatan Melawan Hukum Dipandang Dari Sudut Hukum Perdata*, Mandar Maju, Bandung.

Zainal Asikin dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta.

b. Undang-Undang

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756)

c. Internet

Anonim, "Perlindungan Hukum", <http://tesishukum.com/pengertianperlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> (diakses pada 23 Februari 2017)

Anonim, "Pengertian Perusahaan Menurut Pakar".
<http://www.pengertianpakar.com/2014/11/pengertian-perusahaan-menurut-para-pakar.html> (diakses pada tanggal 1 Maret 2017)

Anonim, "Pengertian Mutasi Pegawai Menurut Para Ahli".
<http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-mutasi-pegawai-menurut-para-ahli/> (diakses pada 28 Februari 2017 pukul 10.20)

Anonim, “Manfaat dan Jenis Mutasi Karyawan”,

<http://kamusbisnis.com/artikel/manfaat-dan-jenis-mutasi-karyawan/>

(diakses pada 28 Februari 2017 pukul 11.00)

Dewi Ratna, “Ini Pendapat Andi Hamzah dan Simanjuntak Soal Perlindungan Hukum”. <https://www.merdeka.com/pendidikan/ini-pendapat-andi-hamzah-dan-simanjuntak-soal-perlindungan-hukum.html>

(diakses pada 23 Februari 2017)

