

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Data administrasi jumlah angkatan kerja berdasarkan Badan Pusat Statistik Indonesia menjelaskan pada Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang, naik 2,36 juta orang dibanding Agustus 2019. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,24 persen. Sedangkan, Tingkat pengangguran terbuka (TPT) Agustus 2020 sebesar 7,07 persen, meningkat 1,84 persen dibandingkan dengan Agustus 2019. Dalam setahun terakhir, persentase pekerja setengah penganggur dan persentase pekerja paruh waktu naik masing-masing sebesar 3,77 persen dan 3,42 persen. Terdapat 29,12 juta orang (14,28 persen) penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 yang terdiri dari pengangguran karena Covid-19 (2,56 juta orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 (0,76 juta orang), sementara tidak bekerja karena Covid-19 (1,77 juta orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 (24,03 juta orang).¹

Keadaan ketenagakerjaan saat ini membuktikan bahwa ketersediaan lapangan kerja masih rendah dibandingkan dengan jumlah pencari kerja di Indonesia. Keadaan tersebut yang mengakibatkan persaingan para pencari kerja untuk merebut pekerjaan semakin ketat. Sebagaimana yang kita ketahui

¹ Badan Statistik, "[Revisi Per 18/02/2021] Agustus 2020: Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt) Sebesar 7,07 Persen", <<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/Agustus-2020--Tingkat-Pengangguran-Terbuka--Tpt--Sebesar-7-07-Persen.html>>, Diakses 01 April 2021.

bahwa hingga dewasa ini, perusahaan-perusahaan lama ataupun baru kebanyakan didirikan dan dikembangkan di perkotaan besar, sedangkan yang didirikan dan dikembangkan di luar kota besar seperti kabupaten dan perdesaan sangat sedikit. Hal tersebut yang menjadi faktor peningkatan pengangguran.² Persaingan untuk mendapatkan kesempatan kerja membuat masyarakat meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai kualifikasi sesuai permintaan dari lapangan kerja saat ini.

Upaya-upaya terus dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk mengatasi krisisnya lapangan pekerjaan. Namun, ketenagakerjaan di Indonesia bukan hanya mengenai upaya memperluas lapangan pekerjaan, tetapi juga melingkupi upaya memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU KT) mendefinisikan, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya adalah sebagaimana pendapat Payaman J Simanjuntak, bahwa tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Kelompok angkatan kerja adalah mereka yang dalam studi, mengurus rumah tangga, penerima pendapatan seperti mereka yang tidak

² G. Kartasapoetra, R.G Kartasapoetra Dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1992), Hal. 3.

melakukan pekerjaan atau aktivitas ekonomi namun memperoleh pendapatan dari hasil pensiunan, penerima bunga deposito dan lain sebagainya. Sedangkan kelompok angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (penganggur). Golongan angkatan kerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur dengan memiliki ciri yakni, pendapatannya di bawah upah minimum, kemampuan produktivitasnya dibawah standar yang ditetapkan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni, jam kerja tidak sesuai dengan standar layaknya yang diatur dalam undang-undang.³

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki pengaturan khusus untuk ketenagakerjaan yang diatur dalam UU KT. Adapun tujuan dibuatnya undang-undang ini untuk membudidayakan dan memaksimalkan tenaga kerja secara penuh serta kesempatan yang manusiawi, mewujudkan kesetaraan dalam memberikan kesempatan kerja dan ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam menciptakan serta memberikan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.⁴

Tujuan undang-undang ketenagakerjaan sepenuhnya untuk memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, namun persoalan ketenagakerjaan saat ini belum kunjung usai. SPN NEWS Jakarta menyampaikan berita yang bersumber dari Labor Institute Indonesia atau Institut Pengembangan Kebijakan Alternatif Perburuhan yang disampaikan Sekretaris Eksekutif Labor Institute Indonesia, bahwa terdapat permasalahan

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hal. 17-19.

⁴ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

ketenagakerjaan yang merupakan pekerjaan rumah bagi pemerintah di masa kini yakni, informalisasi tenaga kerja, jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan), tingginya kecelakaan dan keselamatan kerja (K3), masalah *outsourcing* dan pemutusan hubungan kerja (PHK).⁵

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang sangat banyak dilakukan oleh pengusaha dengan cara apapun untuk menghindari pemberian hak pesangon pekerjaanya. Sesuai dengan aturan perundang-undangan terdapat penetapan hak akibat pemutusan hubungan kerja antara lain, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan ganti kerugian. Tetapi, pada faktanya banyak cara pengusaha untuk menghindari hal tersebut, dengan cara melakukan mutasi kerja kepada pekerjaanya dan jika pekerjaanya tidak bersedia, maka pekerja harus mengundurkan diri dari pekerjaan tanpa menerima uang pesangon.

Tentunya peristiwa tersebut sangat bertentangan dengan tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan itu sendiri yaitu memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Sebagai contoh penulis mengambil kasus dari Putusan No.197K/Pdt.Sus-PHI/2018, dimana salah satu karyawannya dengan masa bakti kerja selama 9 tahun 1 bulan, diberhentikan bekerja oleh perusahaan karena menolak untuk dimutasi kerja.

Mengacu pada permasalahan ketenagakerjaan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dan pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang menolak untuk dimutasi kerja beserta dengan

⁵ "5 Permasalahan Ketenagakerjaan Indonesia", <https://Spn.Or.Id/5-Permasalahan-Ketenagakerjaan-Indonesia/>, Diakses 16 Februari 2021.

kesejahteraan dalam keberlangsungan hidupnya. Judul penelitian ini “Perlindungan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Menolak Mutasi (Studi Putusan Mahkamah Agung No. 197K/Pdt.Sus-PHI/2018).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditentukan beberapa rumusan masalah, yakni:

1. Apakah pemutusan hubungan kerja akibat pekerja menolak dimutasi dalam putusan Mahkamah Agung No.197K/Pdt/Sus-PHI/2018 telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja pada kasus pemutusan hubungan kerja dalam putusan Mahkamah Agung No.197K/Pdt/Sus-PHI/2018?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulis skripsi ini adalah:

1. Mengetahui pemutusan hubungan kerja akibat pekerja menolak dimutasi dalam putusan Mahkamah Agung No.197K/Pdt/Sus-PHI/2018 telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.
2. Mengetahui perlindungan hak-hak para pekerja pada kasus pemutusan hubungan kerja dalam putusan Mahkamah Agung No.197K/Pdt/Sus-PHI/2018.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan kajian bagi akademis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
- b. Suatu bentuk literatur tambahan di tempat pembelajaran.
- c. Diharapkan akan mengembangkan dan memperluas pengetahuan akan ilmu hukum secara umum dan secara khusus pada peraturan-peraturan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan atau pekerja agar lebih mengetahui perlindungan hak-hak pekerja yang di PHK.
- b. Sebagai sumber informasi bagi karyawan untuk mengetahui peraturan terkait mutasi dalam hukum ketenagakerjaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB I adalah bagian pendahuluan yang menjelaskan mengenai informasi-informasi secara umum yang memiliki sifat yang sistematis. Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

BAB II merupakan bagian yang menguraikan teori-teori atau ringkasan-ringkasan yang didasarkan kepada hasil penelitian

terdahulu mengenai suatu topik yang bersifat spesifik. Bab ini berisi penjelasan tentang teori tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja dan mutasi kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis data, jenis penelitian, cara perolehan data, jenis pendekatan, dan analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan analisis hasil penelitian yaitu pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat pekerja menolak dimutasi dan perlindungan hak-hak pekerja tersebut dalam putusan Mahkamah Agung No.197K/Pdt/Sus-PHI/2018 yang dianalisa lebih lanjut berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian penulis.