

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dasar dari tenaga kerja yang diartikan dengan seluruh aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama dan setelah berakhirnya masa kerja, membuat cakupannya dalam hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas.¹ Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus dilakukan secara efektif sehingga dapat menjamin pertumbuhan dan memaksimalkan seluruh potensi dari sumber daya manusia yang ada. Dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia sebuah perusahaan biasanya melakukan mutasi atau pemindahan tanggung jawab secara jabatan atau pekerjaan. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja yang dimutasi bisa memberikan kinerja yang maksimal dan perusahaan dapat menerima hasil kerja yang memuaskan. Penempatan mutasi yang tepat akan menghasilkan pengaruh yang positif bagi perusahaan dan tenaga kerja yang bersangkutan juga dapat meningkatkan potensi dalam dirinya.²

Mutasi bisa dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal. Mutasi vertikal dilakukan dengan perpindahan jabatan pegawai menjadi lebih tinggi (promosi) ataupun lebih rendah (demosi) dari jabatan sebelumnya, sehingga dalam mutasi vertikal biasanya merupakan perubahan terhadap tanggung jawab pegawai. Mutasi

¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (PT RajaGrafindo Persada, 2015).

² Anggriani Husain, "Pengaruh Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Kinerja Pegawai," *Jurnal Oikos-Nomos* 15, no. 1 (Juni 01, 2022), <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/view/15597>, diakses 05 Desember 2024, hal. 1–10.

horizontal dilakukan dengan perpindahan jabatan namun masih dalam tingkat yang sama, sehingga tanggung jawab yang dimiliki umumnya tidak berubah tetapi hanya bekerja di tanggung jawab atau tugas yang baru.³

Mutasi adalah penempatan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja, dijelaskan dalam Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, berbunyi:

“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.”

Mutasi termasuk hak bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan operasional, namun tetap memberikan penjelasan dan pengarahan yang jelas untuk kepentingan bersama terhadap tenaga kerja. Hubungan kerja dapat berakhir karena beberapa peristiwa seperti adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau berakhirnya Perjanjian Kerja yang dapat memutuskan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilaksanakan secara sepihak tentunya akan menimbulkan ketidakadilan dan perselisihan antara pekerja dan pengusaha

³ Ryan Nurkholil Zaeni, “Pengaruh *Reward*, Promosi, Dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Putra Berkah Lestari Batujajar” (2020), diakses 05 Desember 2024, hal. 38-39.

karena dilakukan atas kepentingan perusahaan sehingga hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja tidak sesuai dengan yang seharusnya. Dalam beberapa kasus PHK, pekerja sering dianggap sebagai pihak yang kurang memiliki kemampuan dalam memperjuangkan haknya, PHK secara sepihak tentunya akan menimbulkan permasalahan terhadap tingkat pengangguran di Indonesia.⁴

Kehilangan mata pencaharian akibat PHK secara sepihak tidak hanya membebani tenaga kerja secara finansial tetapi juga berdampak terhadap tekanan dalam diri tenaga kerja karena harus mencari pekerjaan lain dalam waktu yang singkat di mana persaingan dalam mencari pekerjaan tidak mudah.⁵

Dijelaskan dalam Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, sebelum melakukan PHK dianjurkan untuk melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu. Perundingan bipartit adalah langkah awal yang ditempuh dalam perselisihan industrial untuk mencari penyelesaian dan mencapai kesepakatan bersama yang akan menguntungkan kedua pihak.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021) menyatakan bahwa pengusaha boleh melakukan PHK terlebih dahulu karena alasan yang mendesak seperti melakukan pelanggaran

⁴ Prudis Suryo Inofani dan Yuliana, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No . 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) Kajian Putusan Nomor 986 K / Pdt . Sus-PHI / 2023," jurnal Ikamakum 3, no. 1 (Juli 01, 2023), <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/article/view/35668>, diakses 05 Desember 2024, hal. 1–8.

⁵ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia 3, no. 1 (2021), <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/10239>, diakses 07 Desember 2024, hal. 110.

berat yang sangat merugikan perusahaan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 52 dan tetap membayarkan uang penggantian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁶

Hak untuk melakukan perundingan biasanya dilakukan oleh serikat pekerja selama masih dalam hubungan industrial, namun apabila adanya perselisihan yang tidak ada kesepakatan maka hak mogok adalah upaya terakhir yang dilakukan oleh pekerja. Hasil perundingan yang dilakukan merupakan bentuk kesepakatan perjanjian yang harus dipedomani dengan asas-asas dalam hukum kontrak.⁷

Sengketa yang akan diteliti dalam penelitian ini awalnya diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr. Namun, pihak Tergugat mengajukan kasasi dan Mahkamah Agung kemudian mengeluarkan Putusan Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Dalam putusan kasasi tersebut terdapat perubahan, khususnya dalam besaran kompensasi yang diberikan kepada Penggugat. Perubahan tersebut menjadi bagian penting yang juga perlu dianalisis agar penelitian ini utuh dan tidak terputus di satu tingkat peradilan saja.

Dengan kronologi adanya penolakan mutasi oleh seorang pegawai bernama Yusuf Qardlawi yang bekerja di PT. Landmark Retail Trading. Penggugat yang bernama Yusuf Qardlawi dan Tergugat sebuah perusahaan ritel pakaian, Max Fashions. Penggugat, yang telah bekerja lebih dari tiga tahun, menghadapi

⁶ Willy Farianto, "Kritik Untuk PHK Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak", <https://www.hukumonline.com/berita/a/kritik-untuk-phk-karena-pelanggaran-bersifat-mendesak-lt65fac3b111ed4/>, diakses 07 Desember 2024.

⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafat, Prinsip, Dan Sejarah Hak Berserikat Buruh Di Indonesia*, (Malang: Setara Press, 2018).

kebijakan mutasi yang tidak disepakati, yang kemudian berujung pada PHK yang dilakukan oleh perusahaan.

Pada 27 April 2023, perusahaan melalui *Human Resource Business Partner* (HRBP) menginformasikan melalui panggilan telepon via WhatsApp kepada Penggugat mengenai kebijakan mutasi yang akan memindahkan Penggugat dari Toko Max Fashions Living World Pekanbaru ke Max Fashions Plaza Balikpapan, Kalimantan Timur dan pihak perusahaan juga menegaskan penginformasian kebijakan mutasi melalui pesan via WhatsApp. Keesokannya yaitu pada tanggal 28 April 2023 Tergugat meminta Penggugat mengirimkan foto Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Penggugat pun mengirimkan foto KTP tanpa berpikir lebih jauh. Penggugat juga memberikan alasan penolakan dan belum bersedia untuk dimutasi karena sangat memberatkan dirinya dan keluarganya.

Di hari yang sama Penggugat juga menerima pesan melalui email yang berisikan perihal mutasi yang akan dilaksanakan melalui Surat Putusan No. Ref 005/LMR/HR-MTS/IV/2023 yang akan efektif per tanggal 06 Mei 2023. Dengan memuat alasan mutasi sebagai berikut:

1. Pengembangan Pekerja;
2. Evaluasi Kinerja Pekerja;
3. Kebutuhan Organisasi.

Pada tanggal 30 April 2023 Penggugat kembali mendapatkan pesan via WhatsApp yang dikirimkan oleh HRBP yang menyatakan bahwa pihak Tergugat telah menerima jawaban atas keberatan yang diajukan oleh Penggugat, Tergugat secara tegas menyatakan tidak akan ada proses negosiasi serta menyebutkan jika

Penggugat menolak mutasi maka ada konsekuensi Penggugat harus berhenti bekerja.

Pada tanggal 02 Mei 2023 Penggugat mendapatkan email dari HRBP Tergugat yang melampirkan tiket pesawat keberangkatan ke Kalimantan Timur bahkan ketika Penggugat belum menyatakan ketersediaannya untuk dimutasi. Keesokannya Penggugat mengirimkan email kepada HRBP Tergugat yang berisikan permohonan dilakukannya negosiasi yang akan menguntungkan semua pihak, selama menunggu proses dilaksanakannya negosiasi Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya dan masuk kerja.

Penggugat tetap melakukan absen secara manual di Pekanbaru yaitu pada tanggal 05 hingga 08 Mei 2023, namun dari pihak Tergugat pada tanggal 08 Mei 2023 mengeluarkan Surat Pemanggilan No. Ref: 005/LMG/HR-WRN/V/2023 yang menyatakan bahwa Penggugat tidak hadir bekerja di Max Fashions Plaza Balikpapan, Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur terhitung sejak 06 Mei hingga 08 Mei 2023 dan dinyatakan mangkir sesuai dengan peraturan perusahaan walaupun Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya di Max Fashion Living World Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Penggugat pada tanggal 09 hingga 10 Mei 2023 tetap melaksanakan tugas dan kewajiban. Pada tanggal 10 Mei 2023 HRBP Tergugat kembali mengirimkan Surat Pemanggilan II No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023 yang berisikan bahwa Penggugat mangkir dari pekerjaan pada 06 hingga 10 Mei 2023 di Max Fashions Plaza Balikpapan, Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur.

Perusahaan akhirnya mengeluarkan keputusan PHK pada 12 Mei 2023 melalui Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 dengan alasan Penggugat mangkir selama 5 (lima) hari secara berturut-turut atau lebih. Situasi ini menimbulkan permasalahan hukum terkait dengan validitas kebijakan mutasi serta kesesuaian prosedur PHK yang dilakukan oleh perusahaan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK harus melalui mekanisme yang jelas, termasuk pemberian surat peringatan serta kesempatan bagi pekerja untuk memperbaiki kesalahannya. Namun, dalam kasus ini, prosedur tersebut tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan. Selain itu, peraturan lain seperti Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga menjadi pedoman dalam menilai aspek hukum dari PHK yang terjadi.⁸

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji prosedur PHK yang dilakukan berdasarkan mutasi yang tidak disepakati serta mengevaluasi sejauh mana perusahaan telah memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perlindungan hak-hak pekerja serta memberikan rekomendasi

⁸ Putusan Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PNPbr, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaee7ea05b04a37a9670303833363038.html>, diakses 10 Desember 2024, hal. 2-9.

kepada perusahaan dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pada penelitian ini maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT. Landmark Retail Trading yang menolak mutasi dalam Putusan Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2024?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PT. Landmark Retail Trading dalam pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi dalam Putusan Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2024?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang pada penelitian ini maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PT. Landmark Retail Trading yang menolak mutasi dalam Putusan Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2024.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja PT. Landmark Retail Trading dalam pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi dalam Putusan Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memperluas wawasan dalam hukum ketenagakerjaan dengan menambah pemahaman tentang pertimbangan hukum yang digunakan hakim dalam kasus pemutusan hubungan kerja karena penolakan mutasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi akademis untuk memahami hak-hak pekerja dalam situasi serupa, serta menjadi landasan teoritis bagi hakim atau pihak terkait dalam mengambil keputusan yang adil dalam kasus PHK akibat penolakan mutasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pihak-pihak berikut:

1. Bagi Pekerja

Memberikan pemahaman tentang hak dan perlindungan hukum yang dimiliki oleh pekerja maupun perusahaan terkait PHK akibat penolakan mutasi. Dengan informasi ini, pekerja dapat merasa lebih terlindungi dan memahami langkah hukum yang dapat diambil jika menghadapi situasi serupa. Selain itu, penelitian ini dapat membantu pengacara atau konsultan hukum dalam memberikan pendampingan dan nasihat hukum yang lebih tepat bagi pekerja dalam kasus PHK terkait mutasi.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi penulis dalam meningkatkan pemahaman mengenai aspek hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan mutasi dan PHK. Melalui kajian ini, penulis dapat

mengembangkan keterampilan analisis hukum serta memahami bagaimana peraturan perundang-undangan diterapkan dalam kasus nyata. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi landasan bagi penulis dalam karier profesional di bidang hukum, baik sebagai praktisi hukum, konsultan ketenagakerjaan, maupun akademisi yang meneliti isu-isu ketenagakerjaan lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam laporan penelitian ini disusun untuk memberikan alur yang jelas dan terstruktur mengenai topik yang diteliti. Adapun sistematika penulisan ini terdiri dari beberapa bagian utama sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai teori-teori yang berkaitan dalam penelitian ini, secara teoritis yaitu teori keadilan, perlindungan hukum dan secara konseptual yaitu hubungan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, mutasi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, jenis data, cara pengumpulan data, jenis pendekatan dan teknik analisis

data yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian dan analisis terhadap penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang diuraikan dalam BAB III METODE PENELITIAN dalam meneliti “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Menolak Mutasi (Studi Putusan Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2024)”.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan inti dari hasil penelitian dan memberikan saran yang dapat membantu dalam pertimbangan yang memiliki kaitan dengan topik penelitian di masa yang akan datang.