



**AKIBAT HUKUM TERHADAP KONTRAK KERJA TIDAK
DIPERPANJANG MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
(STUDI KASUS NOMOR 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg)**

SKRIPSI

Oleh

SANI TASYA

202012041

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO
2024**



**AKIBAT HUKUM TERHADAP KONTRAK KERJA TIDAK
DIPERPANJANG MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg)**

SKRIPSI

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH GELAR
SARJANA HUKUM PADA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Oleh

SANI TASYA

202012041

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : Akibat Hukum Terhadap Kontrak Kerja Tidak di Perpanjang Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
NAMA : Sani Tasya
NPM : 202012041
PRODI : Ilmu Hukum

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA
HUKUM PADA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Situbondo, Juli 2024
Menyetujui,

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota

Tedjo Asmo Sugeng, S.H., M.H.

NIDK. 0729085702

Moh. Nurman, S.H., M.H.

NIDN. 0707057001

Mengetahui

Kepala Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Abdurrahman Mugsith, S.H., M.H.

NIS. 260121203

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sani Tasya
NIM : 202012041
Alamat : Perum Istana Bondowoso Blok C1
No. Telpon(HP) : 081249148794

Menyatakan bahwa rancangan penelitian Skripsi yang berjudul:” AKIBAT HUKUM TERHADAP KONTRAK KERJA TIDAK DIPERPANJANG MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA” adalah murni gagasan saya yang belum pernah saya publikasikan dimedia, baik majalah maupun jurnal ilmiah dan bukan tiruan (plagiat) dari karya orang lain. Apabila ternyata nantinya rancangan penelitian tersebut ditemukan adanya unsur plagiat maupun autoplgiat, saya siap menerima sanksi akademik yang akan dijatuhkan oleh Fakultas.

Demikian pernyataan ini saya buat sesuai bentuk pertanggungjawaban etika akademik yang harus dijunjung tinggi dilingkungan perguruan tinggi.

Situbondo, Juni 2024

Yang menyatakan

Sani Tasya

NIM. 202012041

PENGESAHAN

Diterima Oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

SKRIPSI

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH GELAR
SARJAN HUKUM PADA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Dipertahankan di hadapan penguji

Hari : Rabu
Tanggal : 17
Bulan : Juli
Tahun : 2024

PENGUJI

Ketua

Anggota 1

Anggota 2

Tedjo Asmo Sugeng, S.H., M.H.
NIDK. 0729085702

Moh. Nurman, S.H., M.H.
NIDN. 0707057001

Irwan Yulianto, S.H., M.H.
NIDN. 0717076701

Mengesahkan
Dekan,

Irwan Yulianto, S.H., M.H.
NIDN. 0717076701

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagian sivitas akademik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sani Tasya
NPM : 202012041
Alamat : Perumahan Istana Bondowoso Blok C No.1
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hak bebas royalti non eksklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) atas karya saya yang berjudul: "AKIBAT HUKUM TERHADAP KONTRAK KERJA TIDAK DI PERPANJANG MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA ". Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan hak bebas royalti noneklusif ini Universitas Abdurachman Saleh Situbondo berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Situbondo, Juli 2024

Yang menyatakan,

Sani Tasya

NPM. 202012041

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Tuhan Yang Maha Esa, puji serta rasa syukur ku panjatkan.

Dengan setulus hati skripsi ini kupersembakan kepada :

1. Kedua Orang Tuaku Terkasih yaitu, Bapak Jeri Simanungkalit dan Ibu Rosminta BR Sagala Terimakasih atas pengorbanan, motivasi, keikhlasan, kesabaran, dan lantunan doa yang slalu mengiringi setiap langkah anakmu ini di tanah perantauan sehingga dapat menyelsaikan kuliah dengan tepat waktu.
2. Kepada suamiku Slamet Kalis Widodo Terimakasih atas semangat, motivasi, doa dan kesabarannya dalam menunggu.
3. Kepada Family Simanungkalit, Abang, Kakak, Adek Terimakasih atas semangat serta doanya.
4. Almamater Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo terimakasih sudah menjadi sebuah kebanggaan buat saya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Akibat Hukum Terhadap Kontrak Kerja Tidak Diperpanjang Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja"

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya ingin menyampaikan terimakasih untuk segala dukungan, semangat, inspirasi dan bantuannya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Yusuf Ibrahim, S.H., M.H Selaku Rektor yang telah mempercayakan saya menjadi bagian dari Akademika Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
2. Bapak Irwan Yulianto, S.H., M.H Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah menyediakan fasilitas sebagai penunjang pembelajaran selama saya mengikuti perkuliahan.
3. Bapak Tedjo Asmo Sugeng, S.H., M.H Selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan sepenuh hati serta kesabaran untuk meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dalam membimbing saya sehingga skripsi ini dapat selsai dengan tepat waktu.
4. Bapak Moh. Nurman, S.H., M.H Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran dalam meluangkan waktu serta memberikan pengarahan di setiap bimbingan untuk menyelesaikan skripsi.
5. Bapak/Ibu Staf Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum serta Pengurus Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
6. Teman-teman Fakultas Hukum Sore terimakasih atas dukungan, semangat, kebersamaan dan cinta kasihnya selama 3 tahun lebih yang kita lewati bersama.
7. Kepada Sani Tasya diri saya sendiri terimakasih sudah semangat pantang menyerah sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.

Kiranya karya ini dapat bermanfaat bagi lingkungan kampus terkhusus bagi penulis pribadi.

Hormat saya, penulis

MOTTO

“ Berbahagialah Orang Yang Bertahan dalam pencobaan, sebab
Apabila ia sudah tahan uji, ia akan menerima mahkota
Kehidupan yang di janjikan ALLAH kepada
barangsiapa yang mengasihi DIA”¹
(YAKOBUS 1 : 12)

¹ <https://alkitab.app/v/ba3792a12643>, diakses pada tanggal 09 Juli 2024, pukul 08.28

ABSTRAK

Sani Tasya, NPM. 202012041, Akibat Hukum Terhadap Kontrak Kerja Tidak Di Perpanjang Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya di singkat dengan PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang dikarenakan suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Didalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu selanjutnya di singkat dengan PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disingkat dengan PKWT yang disepakati setiap karyawan dengan pihak perusahaan jika terjadi pemutusan kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati maka karyawan berhak melakukan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industri dan Pengadilan Negeri dengan dasar hukum yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja).

Tipe Peneleitian ini menggunakan tipe penelitian Yuridis Normatif yang merupakan penelitian yang didasarkan pada teori, asas hukum, peraturan perundang-undangan dan suatu putusan pengadilan. Pada penelitian peneliti juga menggunakan Putusan Pengadilan Hubungan Industri dan Pengadilan Negeri yang berkaitan dengan rumusan masalah yang akan dijabarkan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban. Kontrak kerja juga dapat diartikan sebagai dasar terjadinya hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari definsi tersebut menurut pendapat penulis yang harus lebih diperhatikan yakni pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan apabila memenuhi syarat didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 154A.

Kata Kunci: Undang-Undang Ketenagakerjaan, Cipta Kerja

ABSTRACT

Sani Tasya, NPM. 202012041, Legal Consequences of Unextended Employment Contracts Based on the Manpower Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

Job termination, hereinafter abbreviated as PHK, is the end an employment relationship due to certain things which result in the end of the rights and obligations between the employee and the company. In the Indefinite Time Work Agreement, hereinafter abbreviated to PKWTT or the Certain Time Work Agreement, hereinafter abbreviated to PKWT, which is agreed upon by each employee with the company, if there is termination of employment which is not in accordance with the agreed work agreement, the employee has the right to take legal action to the Industrial Relations Court and District Court based on the legal basis, namely Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (hereinafter referred to as the Job Creation Law).

This research used the normative juridical research type which based on theories, legal principles, statutory regulations and a court decision. In the research, the researcher also used the decisions of the Industrial Relations Court and District Court related to the formulation of the problem that was explained.

Based on the description of the background and discussion of this research, it can be concluded that an employment contract is an agreement between an employee and an employer verbally and/or in writing, either for a certain time or for an unspecified time or for an unspecified time which contains the terms of employment, rights and obligations. An employment contract can also be interpreted as the basis for an employment relationship. Based on Article 1 number 15 of the Manpower Law, an employment relationship is a relationship between the employer and employee based on a work agreement, which has elements of works, wages and orders. From that definition, in the author's opinion, what should be considered more is works, wages and orders. Basically, a work agreement is made on the basis of agreement between both parties, the ability or skills to carry out legal actions, the existence of the promising work, and the work agreed upon that does not conflict with public order, morality and prevailing regulations.

Termination of the employment due to certain matters which result in the end of the rights and obligations between the employee/labourer and the employer. Termination of employment can be carried out if it meets the requirements in Law Number 11 of 2020 Article 154A.

Keywords: the Manpower Law, Job Creation

DAFTAR ISI

Halaman Cover.....	
Halaman Judul	
Halaman Persetujuan	iii
Surat Pernyataan Orisinalitas	iv
Halaman Pengesahan.....	v
Surat Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah/Tugas Akhir Untuk Kepentingan Akademis	vi
Persembahan	vii
Kata Pengantar.....	viii
Moto.....	ix
Abstrak	x
Abstract	xi
Daftar Isi	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	xiii
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penulisan	6
1.4 Manfaat Penulisan	6
1.5 Metode Penelitian.....	7
1.6 Kerangka Konseptual.....	10
1.7 Sistematika Penulisan	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	
2.1 Pengertian Akibat Hukum	12
2.2 Pengertian Kontrak Kerja	13
2.3 Pengertian Perusahaan	15
2.4 Pengertian Karyawan.....	21
2.5 Pengertian Pemutus Hubungan Kerja	21
2.6 Pengertian Mutasi Karyawan	25
2.6.1 Jenis-Jenis Mutasi.....	27
2.6.2 Tujuan dan Manfaat Mutasi	29

2.6.3 Landasan Pelaksanaan Mutasi	30
2.6.4 Konsep Pelaksanaan Demosi	32
2.7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	36
2.8 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).....	37
2.9 Pengertian Perlindungan Hukum.....	38
BAB 3 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapat PHK Akibat Menolak Mutasi	41
BAB 4 Pertimbangan Majelis Hakim Dalam Menentukan Sahnya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Putusan Nomor 3/Pdt.sus-PHI/2023/PN.Smg...	47
BAB 5 PENUTUP	
5.1 KESIMPULAN	52
5.2 SARAN	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya di singkat dengan PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang dikarenakan suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Didalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu selanjutnya di singkat dengan PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disingkat dengan PKWT yang disepakati setiap karyawan dengan pihak perusahaan jika terjadi pemutusan kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati maka karyawan berhak melakukan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industri dan Pengadilan Negeri dengan dasar hukum yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Dalam deklarasi ini dijelaskan bahwa dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu selanjutnya di singkat dengan PKWTT ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya di singkat dengan PKWT menyampaikan tentang hak-hak dalam bekerja yang berlandaskan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Menurut Profesor Prof. Imam Soepomo hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seorang pekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu². Penulis melihat bahwa banyak permasalahan yang dialami oleh pekerja yang disebabkan oleh faktor MUTASI maupun Pemutusan Hubungan Kerja, menurut UU Cipta Kerja dirumuskan tentang istilah ketenagakerjaan yaitu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat³. Karena ada perjanjian kerja maka terjadilah hubungan kerja, dalam Pasal 1 angka 14 UU Cipta Kerja adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1992) Cet. 10, .3

³ Jumiarti, *Hukum Ketenagakerjaan*, Salatiga: Fakultas Hukum Kristen Satya Wacana, 2015, h.1

pekerjaan, upah dan perintah⁴. Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya dalam proses hubungan kerja terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja selanjutnya di singkat dengan PHK yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha⁵. UU Cipta Kerja yang telah mengatakan bahwa pekerja dan pengusaha harus berupaya sebagaimana mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, meskipun pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari baik dari pekerja maupun pengusaha harus melakukan perundingan untuk mencari kesepakatan bersama. Kalau dalam perundingan ini masih tidak membawa hasil maka pemutusan hubungan kerja selanjutnya di singkat PHK baru bisa dilakukan setelah ada penetapan dari pengadilan, begitupun dengan mutasi karyawan jika perusahaan tidak melakukan pemutasian karyawan dengan jelas atau melanggar dari perjanjian yang telah disepakati bersama maka karyawan berhak menggugat perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 54 Ayat (1) Huruf C dan D, bahwa perusahaan tidak dapat memutasi karyawan secara sepihak. Undang-Undang menjamin penyelesaian hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah⁶ Pasal 32 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berbunyi:

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

UU Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) mengatur jenis-jenis perselisihan secara tegas, perselisihan tersebut adalah

⁴ F.X Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2005, h.7

⁵ Jumiarti, *Op.Cit.*, h.57

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta:Sinar Grafika, 2012, h.128

perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat buruh dalam suatu perusahaan.⁷ Dasar hukum tentang upah telah diatur dalam UU Cipta Kerja yang tercantum dalam Bab 1- Ketentuan Umum dan Bab X- Bagian kedua.

Beberapa perusahaan atau kontraktor pertambangan yang ada di Indonesia telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya di singkat dengan PHK) dan Mutasi karyawan dikarenakan perusahaan tersebut telah habis masa kontrak kerjanya dengan owner perusahaan tambang. Yang menyebabkan penolakan dari karyawan sehingga karyawan banyak yang mengundurkan diri atau mangkir dari pekerjaannya karena adanya mutasi. Mutasi juga telah menjadi hal fenomena di setiap perusahaan. Dasar hukum mutasi adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab VI- Penempatan TenagaKerja. Dalam penerapan mutasi, perusahaan harus lebih bijak supaya karyawan yang terkena dampak mutasi tersebut bisa langsung bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Jabatan karyawan juga harus diperhatikan supaya jabatan yang dipindahkan harus sama dengan jabatan yang ditinggalkan agar setiap karyawan yang terkena dampak mutasi memiliki pengalaman dalam bidangnya dan mengerti dasar-dasar pekerjaan baru. Dalam Rumusan UU PPHI dan UU Cipta Kerja telah menegaskan baik buruk secara individual atau perseorangan tampil sebagai subjek hukum di dalam perselisihan hubungan industrial.⁸

Penulis menemukan 2 (dua) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan oleh mutasi. Putusan itu antara lain:

1. PT Ethica Industri Farmasi melawan Dannyel pada Putusan Perkara Tingkat I Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Smg
2. Pajri Januardi, Sp Lawan PT. Fagiono Agro Plantation I. PT.Setia Agro Utama II pada Putusan Perkara PN S AMARINDANomor48/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr

Penulis akan membahas posisi kasus satu persatu putusan Majelis Hakim tentang permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan karena mutasi dalam 2 (dua) putusan Pengadilan Hubungan Industrial diatas.

⁷ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta:PT Indeks, 2017, h.202

⁸ Abdul R Budiono, *Ibid*, h.203

1. Putusan Perkara Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Smg antara PT Ethica Industri Farmasi melawan Dannyel.

Duduk perkara dalam putusan ini adalah Penggugat yakni PT Ethica Industri Farmasi mendiskualifikasi saudara Dannyel sebagai Tergugat yang memiliki jabatan terakhir sebagai Distric Manager Jakarta 3, Tergugat mendapatkan penugasan mutasi dari Distric Manager Semarang ke Distric Manager Jakarta karena ada perubahan struktur di Departemen. Tergugat dianggap mangkir dari pekerjaannya sebagai Distric Manager Jakarta. Sehingga Tergugat didiskualifikasi setelah mendapat surat panggilan masuk yang kedua yakni karena Tergugat telah mangkir dari pekerjaannya yang telah dilakukan mutasi penempatan kerja, sehingga Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang yang memohon untuk Tergugat dinyatakan mengundurkan diri sehingga hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam kasus ini Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan dengan alasan Majelis Hakim menilai berdasarkan fakta hukum di persidangan bahwa hubungan antara Tergugat dan Penggugat sudah tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak bisa dipertahankan lagi.

2. Pajri Januardi, Sp Lawan PT. Fagiono Agro Plantation I PT. Setia Agro Utama II pada Putusan Perkara PN SAMARINDA Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr

Duduk perkara dalam putusan ini adalah Penggugat yaitu Pajri Januardi Menggugat PT Fagiono Agro Plantation I PT.Setia Agro Utama II. Penggugat adalah karyawan tetap Tergugat. Penggugat mendapat surat mutasi yang menyatakan bahwa Penggugat di PHK dari PT Fagiono Agro Plantation I ke PT Setia Agro Utama II. Penggugat menolak PHK tersebut dengan alasan tidak ada pemberitahuan sejak awal. Tergugat menganggap bahwa Penggugat mengundurkan diri karena tidak melakukan tugas tersebut. Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda. Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat batal demi hukum.

3. Yoga Wibowo, Lawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Cabang Klaten Pada Putusan Perkara Nomor 3/Pdt Sus-PHI/2023/PN.Smg

Duduk perkara dalam putusan ini adalah Penggugat yaitu Yoga Wibowo Menggugat PT Sumber Alfaria trijaya, Tbk Cabang Klaten. Penggugat adalah karyawan tetap Tergugat. Bahwa timbulnya gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini berawal dari tindakan Tergugat yang melakukan mutasi kepada Penggugat dengan menerbitkan Surat Keputusan nomor 128516/SDM-SATKTN/06-21 tentang Mutasi Karyawan atas nama Penggugat dari DC Klaten, Jl. Raya Jogya Solo ke DC Pekanbaru, Kel. Simpang Baru, Kec. Tampan, Provinsi Riau tertanggal 4 Juni 2021, Penggugat melalui kuasanya telah mengirmkan surat nomor 05/PUK-GSPMII/SAT/F/VII/2021 perihal Penolakan isi Surat Keputusan nomor 128516/SDM-SATKTN/06-21 Penggugat terikat hubungan kerja dengan PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Klaten sejak tanggal 14 Januari 2005, Nik :05010537, Jabatan Issuing Coordinator, Bagian Branch Warehouse, dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.600.000,- (empat juta enam ratus ribu rupiah). tindakan Tergugat yang melakukan Mutasi terhadap Penggugat yang sudah bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk Cabang Cilacap dengan masa kerja lebih dari 17 (tujuh belas) tahun ke Cabang di luar pulau jawa terkesan ada upaya untuk membuat Penggugat tidak nyaman melakukan pekerjaan sehingga Tergugat terhindar dari kewajiban agar tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pergantian hak, dan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat jelas bertentangan dengan pasal 32 ayat (1) undang – undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Majelis Hakim dalam permohonan ini mengabulkan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah batal karena tidak sesuai dengan perjanjian kontrak yang sudah tertulis sejak awal masuk kerja. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, Majelis Hakim terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan dari beberapa kasus diatas. Sehingga muncul perhatian penulis untuk melihat pertimbangan Majelis Hakim. Bedasarkan urutan analisa tersebut diatas maka judul yang saya angkat dalam skripsi saya adalah tentang Akibat Hukum Terhadap Kontrak Kerja Tidak Diperpanjang Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapat PHK Akibat menolak mutasi ?
2. Apakah dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam menentukan sahnya pemutusan hubungan kerja pada putusan nomor 3/Pdt.sus-PHI/2023/PN.Smg ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

2. Tujuan Khusus

Penelitian dalam proposal ini memiliki tujuan khusus yaitu untuk mengetahui apakah dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam memutuskan PHK karena mutasi perusahaan yang ditolak oleh pekerja sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekaligus untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena dampak mutasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam mengadakan suatu penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan masalah dan memberikan kontribusi baik dalam bentuk teoritis/akademis maupun praktis dalam ilmu pengetahuan. Beberapa manfaat dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis sangat bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan di bidang Hukum Ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

2. Secara Praktis

Membantu Praktisi Hukum seperti lawyer dan Majelis Hakim serta Masyarakat seperti pengusaha dan pekerja untuk menyelesaikan kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang khususnya disebabkan mutasi perusahaan yang ditolak oleh pekerja.

1.5 Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian Yuridis Normatif yang merupakan penelitian yang didasarkan pada teori, asas hukum, peraturan perundang-undangan dan suatu putusan pengadilan. Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan Putusan Pengadilan Hubungan Industri dan Pengadilan Negeri yang berkaitan dengan rumusan masalah yang akan dijabarkan. Berdasarkan uraian ini, dalam penulisan ini menggunakan metode penulisan antara lain sebagai berikut:

2. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis meliputi 2 (dua) macam pendekatan, yaitu pendekatan per Undang-Undang (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

- a) Pendekatan perUndang-Undang, pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isi yang dihadapi. Pendekatan konseptual, yaitu suatu metode pendekatan yang beranjak dari perUndang-Undang dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam hukum badan asas-asas hukum yang relevan dengan isu hukum
- b) Pendekatan konseptual, yaitu suatu metode pendekatan yang beranjak dari perUndang-Undang dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam hukum badan asas-asas hukum yang relevan dengan isu hukum

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum adalah tempat dimana sumber penelitian ini diperoleh. Sumber bahan dalam penelitian ini adalah sumber bahan sekunder, yaitu tempat dimana diperoleh bahan sekunder digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang bersifat dan mengikat yang menjadi bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Cipta Kerja dan Berdasarkan Undang-Undang PPHI.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian hukum ini antara lain buku-buku terkait, karya ilmiah, makalah, artikel dan lain sebagainya berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier seperti kamus besar bahasa indonesia selanjutnya di singkat dengan KBBI, kamus hukum dan bahan-bahan dari media internet yang mengara dengan penelitian ini.

4. Pengumpulan Bahan Hukum

Mengacu pada judul Akibat Kontrak Kerja Tidak di Perpanjang Karyawan Terkena Dampak Mutasi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja dan perumusan masalah, maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian normatif atau penelitian kepustakaan. Penelitian Kepustakaan, yaitu penelitan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dilihat dari bentuknya penelitan ini termasuk penelitan deskriptif. Penelitan deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk memberikan bahan yang diteliti mungkin tentang manusia. Maksud dari penelitian deskriptif ini untuk mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membantu memperkuat teori-teori baru. Penelitian ini termasuk penelitian

kualitatif, penelitian kualitatif adalah penelitian yang dengan melakukan pengumpulan bahan berupa kata-kata, gambar-gambar, serta informasi verbal dan bukan bentuk angka-angka. Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian nortmatif ini adalah Akibat Hukum Terhadap Kontrak Kerja Tidak Di Perpanjang Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

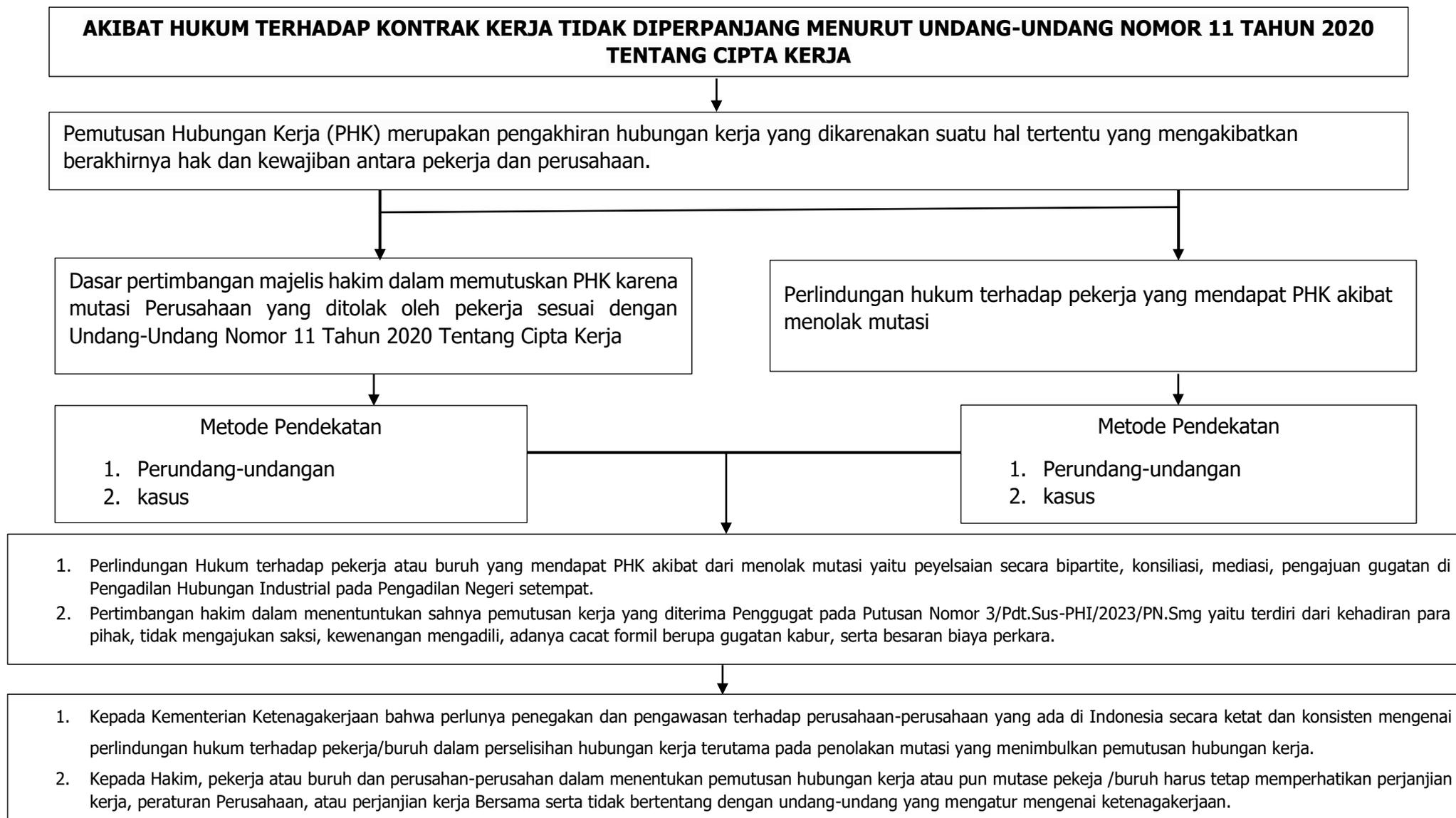
Metode ini di gunakan untuk mengumpulkan bahan sekunder, yang dilakukan dengan cara menginvestigasi, mencari dan mempelajari Tinjauan Yuridis terhadap Akibat Kontrak Kerja Tidak Di Perpanjang Karyawan Terkena Dampak Mutasi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja. Adapun instrumen pengumpulan yang digunakan berupa from dokumentasi, yaitu suatu alat pengumpulan bahan sekunder, yang berbentuk format-format khusus, yang dibuat untuk menampung segala macam bahan yang diperoleh selama kejadian dilakukan.

5. Analisa Bahan Hukum

Suatu penelitian pasti membutuhkan bahan yang lengkap, dalam hal ini dimaksud agar bahan yang dikumpulkan benar memiliki validitas dan reabilitas yang cukup tinggi. Faktor terpenting dalam penelitian yaitu analisis bahan. Bahan yang kita peroleh kemudian ditentukan jenis analisisnya, agar nantinya bahan yang terkumpul tersebut lebih dapat dipertanggung jawabkan.

Penelitian hukum ini di analisis dengan metode silogis dan interprestasi, metode interprestasi atau penemuan hukum yang memberikan penjelasan tentang teks Undang-Undang, agar ruang lingkup kaidah dalam Undang-Undang tersebut dapat di terapkan pada peristiwa hukum tertentu. Penulis menggunakan sistematika penulisan hukum untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai sistematikan penulisan, tiap-tiap bab dalam sistematikan penulisan ini terbagi dalam bagian yang dimaksudkan agar memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitan peneulis dalam mengangkat judul Akibat Hukum Terhadap Kontrak Kerja Tidak Diperpanjang Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

1.6 Kerangka Konseptual



1.7 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan pada penyusunan penelitian ini terdiri dari 5 bab, 5 bab tersebut memuat tentang sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang digunakan, kerangka konseptual, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat penjabaran mengenai pengertian kontrak kerja, karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan pengertian mutasi karyawan.

BAB 3 DASAR PERTIMBANGAN MAJELIS HAKIM DALAM MEMUTUSKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA MUTASI YANG DITOLAK OLEH PEKERJA SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.

Bab ini berisi tentang pertimbangan majelis hakim dalam memutuskan PHK yang disebabkan karena karyawan menolak untuk dimutasi.

BAB 4 PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENDAPAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MENOLAK MUTASI.

Bab ini memuat tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapat PHK akibat menolak mutasi.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan dari rumusan masalah 1 dan 2 beserta saran dari kesimpulan 1 dan 2

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Akibat Hukum

Soeroso⁹ mendefinisikan sebagai akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan ini dinamakan tindakan hukum. Jadi dengan kata lain, akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum. Contoh: membuat wasiat, pernyataan berhenti menyewa. Wujud dari akibat hukum dapat berupa:

1. Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum. Contoh: usia menjadi 21 tahun, akibat hukumnya berubah dari tidak cakap menjadi cakap hukum. Atau contoh lain yaitu dengan adanya pengampunan, lenyaplah kecakapan melakukan tindakan hukum.
2. Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subjek hukum, di mana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain. Contoh: A mengadakan perjanjian jual-beli dengan B, maka lahirlah hubungan hukum antara A dan B. Sesudah dibayar lunas, hubungan hukum tersebut menjadi lenyap.
3. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum. Contohnya: seorang pencuri diberi sanksi hukuman adalah suatu akibat hukum dari perbuatan si pencuri tersebut mengambil barang orang lain tanpa hak dan secara melawan hukum.

Dengan demikian, dari penjelasan di atas, dapat kita simpulkan bahwa perbuatan hukum adalah setiap perbuatan subjek hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban yang ditandai dengan adanya pernyataan kehendak. Sedangkan bukan perbuatan hukum adalah suatu perbuatan yang akibatnya tidak dikehendaki oleh yang bersangkutan. Kemudian akibat hukum diartikan sebagai akibat dari suatu tindakan hukum.

⁹ R. Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011, Hal.295

2.2 Pengertian Kontrak Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban. Kontrak kerja juga dapat diartikan sebagai dasar terjadinya hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari definisi tersebut menurut pendapat penulis yang harus lebih diperhatikan yakni pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika pekerjaan secara kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya di singkat dengan (PKWT) harus melihat apakah ada perjanjian adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja di perusahaan yang ada. Hal ini dikarenakan dalam PKWT disyaratkan masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Sedangkan secara tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu selanjutnya disingkat dengan (PKWT). Berdasarkan pasal 54 undang-undang ketenagakerjaan perjanjian harus dibuat secara tertulis.

Jika dilihat dari ketentuan pasal 50 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menetapkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.¹⁰

adanya perjanjian demikian sangatlah esensial. Pemahaman di atas pada prinsipnya serupa dengan apa yang ada di Eropa. Di kebanyakan Negara di eropa dasar atau landasan hukum perburuhan dapat ditemukan dalam perjanjian kerja.

¹⁰ Pasal 50 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Di Negara-negara Eropa (baik dalam peraturan perundang-undangan maupun Yurisprudensi), perjanjian kerja di pahami mencakup tiga elemen inti pekerjaan, upah dan otoritas/kewenangan majikan dengan menerima pembayaran upah¹¹. Hal di atas juga senada dengan defenisi perjanjian kerja menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak¹². Sementara dalam pasal 1601 A KUH Perdata, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak pengusaha selama waktu tertentu, dengan menerima upah. Dari rumusan tersebut, perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut. Adanya upah yang dibayarkan, adanya pekerjaan, adanya perintah, adanya waktu tertentu.

perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Dalam praktik ini dikenal 2 bentuk perjanjian:

1. Tertulis

Diperuntukkan perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuat itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum.

2. Tidak Tertulis

Bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang No.13 tahun 2003 ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan upah.

¹¹ Agusmidah, dkk, *Bab-Bab tentang Hukum perburuhan Indonesia*, (Jakarta: UI Press, 2012), Hal.13

¹² Hadi Setia Tunggal, *Seluk beluk Hukum Ketenagakerjaan* (PT.harvarindo, 2014), Hal.48

2.3 Pengertian Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, perusahaan didefinisikan sebagai setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara terus-menerus dan tetap dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, baik itu yang diselenggarakan oleh perseorangan atau badan usaha yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum. Perusahaan sudah meliputi seluruh kehidupan masyarakat. Mulai dari barang-barang yang diproduksi oleh perusahaan, bantuan jasa yang berasal dari suatu perusahaan, dan bekerja di perusahaan. perusahaan itu merupakan sebuah tempat kerja, yang memiliki sejumlah anggota di dalamnya. Biasanya perusahaan memproduksi barang atau jasa, dan memiliki tempat kerja seperti gedung, kantor, ruko, gudang, pabrik, atau perkebunan. Tujuan dari didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba dari menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi banyak orang. Manfaat yang ditawarkan, yaitu melalui barang atau jasa yang menjadi solusi bagi permasalahan yang dihadapi masyarakat.

Perusahaan memang dapat dikatakan sebagai pedagang. Namun, yang membedakan perusahaan dengan usaha biasa, yakni terdapat hukum yang mengikat perusahaan. Perusahaan didefinisikan sebagai sebuah badan hukum yang dibentuk untuk menjalankan bisnis industri atau bisnis komersial. unsur-unsur yang membentuk perusahaan dan jenis-jenis perusahaan berdasarkan badan hukum serta kegiatan yang dilakukan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi perusahaan, yaitu kegiatan yang diselenggarakan dengan cara teratur atau dengan peralatan, dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Perusahaan merupakan tempat di mana terjadi kegiatan produksi barang atau jasa untuk kemudian dijual ke masyarakat. Tujuan perusahaan adalah untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya alam, guna memproduksi suatu barang atau jasa, agar dapat menciptakan keuntungan sebanyak-banyaknya. Perusahaan akan memproduksi barang atau jasa yang mampu menjadi solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat atau mampu memenuhi kebutuhan masyarakat.

Perusahaan juga didefinisikan sebagai suatu organisasi yang berbadan hukum, yang mengadakan usaha atau transaksi. Menurut buku Hukum Perusahaan

yang ditulis oleh Handri Raharjo, pada awalnya istilah perusahaan disebut sebagai pedagang. Namun, seiring dengan penghapusan Pasal 2 hingga Pasal 5 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, istilah pedagang turut dihapus dan digantikan dengan perusahaan. Selain berfungsi untuk memberikan keuntungan bagi seluruh pihak yang terlibat di dalamnya, perusahaan juga berfungsi untuk menjadi penggerak perekonomian suatu negara. perusahaan akan memanfaatkan tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang atau jasa supaya bisa dijual ke masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, perusahaan didefinisikan sebagai setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara terus-menerus dan tetap dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, baik itu yang diselenggarakan oleh perseorangan atau badan usaha yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berada di wilayah Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, perusahaan diartikan sebagai sebuah badan usaha yang didirikan dan beroperasi di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang di singkat dengan (NKRI), yang bertujuan menghasilkan keuntungan. Dari kedua pengertian menurut undang-undang di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan merupakan badan hukum yang dibentuk oleh sejumlah orang untuk menjalankan sebuah bisnis komersial atau bisnis industri. Sebuah perusahaan bisa diatur dengan berbagai cara untuk memenuhi tujuan pajak dan kewajiban keuangan. Hal ini bergantung pada hukum perusahaan dalam yurisdiksinya. Lini bisnis perusahaan biasanya akan menentukan struktur bisnis yang dipilihnya seperti kepemilikan, kemitraan, atau korporasi. Struktur ini juga menunjukkan struktur kepemilikan perusahaan. Lini bisnis perusahaan juga dapat dibedakan antara perusahaan publik dan perusahaan swasta. Kedua perusahaan tersebut mempunyai perbedaan dalam peraturan, struktur kepemilikan dan persyaratan laporan keuangan. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada juga yang tidak terdaftar. Untuk perusahaan yang terdaftar di pemerintah, perusahaan itu akan memiliki badan usaha untuk perusahaannya. Setiap badan usaha mempunyai pengertian yang berbeda. Badan usaha ini berdiri sesuai dengan jenis-jenis usahanya.

Berdasarkan pengertian perusahaan yang telah dijelaskan di atas, suatu organisasi dapat disebut sebagai perusahaan jika memenuhi berbagai unsur, yaitu:

1. Terdapat bentuk usaha yang jelas; diketahui secara jelas siapa pemilik perusahaan itu, perusahaan berbadan hukum atau tidak.
2. Memiliki tujuan untuk mencari keuntungan atau laba.
3. Menjalankan kegiatan produksi yang dilakukan terus-menerus dan bersifat tetap.
4. Segala kegiatan dilakukan secara terang-terangan.

Dalam mendirikan sebuah perusahaan terdapat 2 unsur pokok yang sangat penting, yang menjadi sebuah pondasi berdirinya sebuah perusahaan. Unsur pertama adalah bentuk usaha. Perusahaan perlu terlebih dahulu menentukan bentuk usaha yang akan dibuat, apakah bentuk usahanya adalah perorangan, PT, UKM, atau CV. Bentuk usaha ini dapat berubah seiring dengan perkembangan dari perusahaan itu. Unsur kedua adalah jenis usaha. Jenis usaha ini sifatnya lebih beragam. Perusahaan dapat secara bebas menentukan jenis usaha apa yang akan dijalankannya. Contohnya perusahaan akan bergerak di bidang kuliner, kesehatan, perkebunan, atau lain sebagainya. Jenis-jenis perusahaan dapat dikategorikan sesuai dengan industri yang dijalankan dan bentuk badan hukumnya. Jenis-jenis perusahaan juga dapat dibedakan berdasarkan kepemilikan modal atau berdasarkan besarnya modal usaha. Setiap badan usaha mempunyai pengertian yang berbeda-beda. Badan usaha ini berdiri sesuai dengan jenis usahanya. Jenis Perusahaan yang ada di Indonesia yaitu.

1. Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan Terbatas yang di singkat dengan (PT) adalah badan usaha yang termasuk ke dalam badan hukum. Perseroan Terbatas bisa memiliki kewajiban (hutang) dan kekayaan sendiri. Untuk mendirikan sebuah PT dibutuhkan paling sedikit 2 orang yang diwajibkan memiliki akta notaris sebelum kemudian mendaftar dan mendapatkan pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang di singkat dengan HAM. Perseroan Terbatas memiliki 3 jenis modal, yaitu modal ditempatkan, modal dasar, dan modal disetor. Perseroan Terbatas juga perlu memiliki struktur organisasi yang jelas, seperti direksi dan komisaris.

2. Perusahaan Negara

Perusahaan negara merupakan jenis perusahaan yang modalnya dimiliki oleh negara, baik itu sebagian kecil, seluruhnya, atau sebagian besarnya. Perusahaan negara merupakan perusahaan yang mempunyai modal, baik sebagian atau seluruhnya merupakan kekayaan atau harta negara yang telah dipisahkan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 tahun 1969, perusahaan negara terdiri atas Perusahaan Umum (*Public Enterprises*), Perusahaan Perseroan Negara (*Public Company*), dan Perusahaan Jawatan (*Departemental Agency*).

3. Persero

Jenis perusahaan yang satu ini hampir sama dengan perseroan terbatas, tetapi sebagian sahamnya dikuasai oleh negara. Namun, perusahaan persero tidak mendapatkan fasilitas dari negara. Status pegawai perusahaan persero juga merupakan pegawai swasta. Secara umum di Indonesia, perusahaan persero merupakan perusahaan yang mengalami perubahan status dari Perum atau Perjan. Perubahan status dari perusahaan negara menjadi Persero akan menghasilkan fokus pada perolehan keuntungan yang lebih tinggi.

4. Persekutuan Komanditer (CV)

Persekutuan komanditer merupakan jenis perusahaan yang dibangun oleh dua orang atau lebih, yang mana para anggotanya memiliki tingkat keterlibatan yang berbeda-beda antara satu sama lain. Persekutuan komanditer biasanya terdiri dari paling sedikit 2 orang, yang salah satunya memiliki peran sebagai sekutu aktif atau sekutu komplementer, dan yang lain menjadi sekutu pasif atau sekutu komanditer. Sekutu aktif merupakan pihak yang mengurus segala kepentingan atau manajemen usaha persekutuan komanditer. Sedangkan, sekutu pasif merupakan pihak yang hanya menanamkan modal saja. Sekutu aktif merupakan pihak yang bertanggung jawab atas kepentingan CV. Jika CV mengalami kerugian, maka sekutu aktif memiliki tanggung jawab untuk menanggung segala kerugian dan melunasi seluruh hutang CV dengan cara apa pun, bahkan bisa saja mengorbankan harta pribadinya.

5. Koperasi

Koperasi merupakan sebuah usaha bersama yang dibentuk dari persekutuan orang. Koperasi merupakan jenis perusahaan yang didirikan dan dioperasikan oleh anggotanya sendiri. Koperasi bersifat demokratis, yang berarti satu anggota memiliki satu suara (one man one vote), dan seluruh anggota koperasi memiliki tanggung jawab yang sama dalam mengelola perusahaan. Koperasi didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya. Menjadi salah satu anggota sebuah koperasi bisa memberikan banyak keuntungan bagi seseorang. Salah satu keuntungannya, yaitu untuk menambah penghasilan.

6. Perusahaan Perseorangan

Perusahaan perseorangan merupakan jenis perusahaan yang seluruh modalnya dimiliki oleh satu orang pengusaha. Perusahaan perseorangan juga dijalankan oleh satu orang tersebut. Perusahaan perseorangan melakukan segala kegiatan usahanya sendiri, atau dengan kata lain, mengurus segala kegiatan produksi, pemasaran, urusan keuangan, dan kegiatan usaha lainnya seorang diri. Jika terdapat sejumlah pekerja yang membantu kegiatannya, maka statusnya hanya membantu pengusaha yang terikat dalam sebuah perjanjian kerja. Dari pengertian perusahaan perseorangan dapat mengetahui bahwa seseorang yang menjadi pemilik perusahaan ini memiliki tanggung jawab yang sangat besar. Seluruh tanggung jawab terkait kegiatan perusahaan dibebankan sepenuhnya kepada pemilik. Sebab yang memiliki seluruh modal, juga yang mengambil keputusan strategis adalah pemilik.

7. Persekutuan Firma

Persekutuan firma merupakan jenis perusahaan yang didirikan oleh dua orang atau lebih untuk menjalankan sebuah perusahaan di bawah satu nama yang sama. Persekutuan firma ini didirikan dengan patungan modal dari beberapa orang. Masing-masing anggota dalam firma ini memiliki tanggung jawab yang sama dalam mengelola perusahaan. Keuntungan dan kerugian juga akan ditanggung bersama. Sebuah firma dapat didirikan secara resmi atau di bawah tangan dengan hanya membuat sebuah kesepakatan antara seluruh anggota firma. Persekutuan firma terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu firma umum, firma terbatas, firma dagang, dan firma jasa.

8. Persekutuan Perdata

Persekutuan perdata merupakan jenis perusahaan yang didirikan dengan dasar perjanjian antara dua orang atau lebih untuk melibatkan diri dan memasukkan sesuatu, dengan tujuan untuk membagi keuntungan bersama. Persekutuan perdata adalah bentuk umum dari persekutuan firma dan persekutuan komanditer (CV).

Jenis-jenis Perusahaan berdasarkan kegiatan yang dilakukan.

1. Perusahaan Manufaktur atau mandiri

Jenis perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan baku menjadi barang setengah jadi atau produk utuh, sehingga dapat dijual kepada konsumen. Perusahaan manufaktur atau industri merupakan perusahaan yang pendapatannya dihasilkan dari kegiatan untuk mengolah bahan mentah menjadi suatu produk setengah jadi atau produk utuh yang siap digunakan. Perusahaan industri akan memiliki harga pokok penjualan yang menjadi patokan dalam menentukan untung atau rugi dalam penjualan produk tersebut. Perusahaan industri memiliki berbagai biaya produksi yang terdiri atas biaya tenaga kerja, biaya bahan baku, biaya transportasi, dan biaya overhead pabrik.

2. Perusahaan Jasa

Perusahaan jasa merupakan jenis perusahaan yang menjual atau memberi layanan jasa kepada masyarakat atau konsumen, seperti bank, transportasi, kantor akuntan, asuransi, dan lain sebagainya. Perusahaan jasa memiliki sejumlah ciri-ciri, yaitu pendapatannya diperoleh dari hasil memberikan jasa, tidak mempunyai perhitungan harga pokok atas penjualan jasa, memberikan layanan jasa kepada masyarakat atau konsumen, dan keuntungan atau kerugian diperoleh atas hasil perbandingan dari total pendapatan dengan berat atau beban jasa yang diberikan.

3. Perusahaan Dagang

Perusahaan dagang merupakan jenis perusahaan yang usaha utamanya, yaitu membeli suatu barang dan kemudian menjual kembali kepada para konsumen. Perusahaan dagang memiliki sejumlah ciri-ciri, yaitu pendapatan utamanya diperoleh dari menjual barang dagangan, tidak mengubah barang yang dibeli dan langsung menjual kembali barang tersebut, biaya utamanya ditentukan

oleh harga pokok barang yang terjual, dan keuntungan diperoleh dari menjual barang dengan harga yang lebih tinggi dari harga asli ketika membeli barang itu.

4. Perusahaan Agraris

Perusahaan agraris merupakan jenis perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan sumber daya alam, contohnya seperti perusahaan perkebunan, perusahaan agro industri, perusahaan peternakan, dan perusahaan perikanan darat. Ciri-ciri dari perusahaan agraris, yaitu kegiatannya mengelola sumber daya alam, membudidayakan sumber daya alam yang tersedia, dan memperoleh keuntungan dari pengelolaan sumber daya alam tersebut yang menghasilkan produk, yang dapat dijual kepada masyarakat.

5. Perusahaan Ekstraktif

Perusahaan ekstraktif merupakan jenis-jenis perusahaan yang kegiatannya langsung mengambil dan memanfaatkan hasil-hasil kekayaan alam seperti penangkapan ikan di laut bebas, perusahaan pertambangan, pengambilan rumput laut, penebangan kayu legal, dan lain sebagainya. Ciri-ciri perusahaan ekstraktif, yaitu langsung mengambil benda atau barang yang dari awal telah tersedia di alam dan menjadikan hasil kekayaan alam atau barang tersebut untuk dimanfaatkan lebih lanjut atau dijual.

2.4 Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan: "Setiap orang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian". Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Mereka adalah orang-orang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Pasal 1 angka 14, UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

1. Karyawan tetap, adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.
2. Karyawan kontrak, merujuk pada UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang di singkat dengan PKWT.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Subri, mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.¹³

¹³ Subri, 2003

2.5 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Apabila pemutusan hubungan kerja yang disingkat dengan PHK terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaan dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan. Permasalahan pemutusan hubungan kerja itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pegawai/buruh atau perusahaan. Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhENTIKANNYA, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Dan pasti perusahaan membutuhkan orang lain/pegawai baru untuk menggantikan pegawai/buruh yang barudiberhENTIKANNYA, hal ini pasti membuat perusahaan mengeluarkan dana untuk perekrutan pegawai baru. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan apabila memenuhi syarat didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 154A.

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh.
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang

6. Perusahaan pailit.
7. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh; membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu; tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh; memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.
8. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.
9. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat, mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
10. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
11. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam)

bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

12. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
13. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
14. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun atau Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

2.6 Pengertian Mutasi Karyawan

Mutasi berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia mendefinisikan ialah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain.¹⁴ Sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia karyawan didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja pada suatu Lembaga seperti pada kantor, Perusahaan dan sebagainya yang mendapat gaji atau upah dari kantor tersebut.¹⁵ Jadi dalam hal ini Ketika melihat dan memahami dari kamus besar bahasa Indonesia bahwa yang di namakan dengan mutasi karyawan adalah ialah seorang pegawai yang mengalami pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dalam dalam Perusahaan atau kantor yang mendapat gaji dari Perusahaan tersebut. Pada dasarnya, mutasi karyawan adalah pengalihan karyawan dari satu tempat ke tempat lainnya. Namun, keputusan perusahaan untuk melaksanakan mutasi karyawan tidak diambil tanpa alasan yang jelas. Perusahaan umumnya melaksanakan mutasi kerja dengan mengikuti aturan dan pertimbangan yang cermat. Banyak perusahaan biasanya mengimplementasikan mutasi karyawan menjelang tahun berakhir. Ketika melihat dari mutasi karyawan tersebut banyak dari pada karyawan yang mengalami mutasi kerja secara sepihak dari Perusahaan atau kantor tersebut. Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja

¹⁴ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/mutasi> Diakses pada tanggal 07 Maret 2024 pukul 15.49

¹⁵ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan> Diakses pada tanggal 07 Maret 2024 pukul 15.50

ke tempat kerja lain disebut mutasi. Akan tetapi, mutasi sebenarnya tidak selamanya sama dengan pemindahan.

Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkungannya ketimbang pemindahan. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Mutasi jabatan merupakan program untuk menghargai prestasi kerja yang diikuti dengan peningkatan kewajiban, hak, status dan penghasilan pegawai.

Dengan demikian mutasi jabatan merupakan salah satu usaha dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, juga sebagai pengakuan dan aktualitas diri pegawai atas segala kemampuan yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka mutasi harus berjalan sesuai dengan prosedurnya agar pelaksanaan terhadap rencana mutasi berjalan sesuai yang diharapkan.

Sebab Mutasi Mutasi atau pemindahan pegawai menurut¹⁶ dapat terjadi karena 2 hal, yaitu :

1) Mutasi atas permintaan sendiri Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan pada jabatan yang peringkatnya sama, baik antar bagian maupun pindah ketempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama pemindahan karena keinginan pegawai sesuai dengan namanya, lebih banyak di dasarkan pada kehendak dari pegawai yang bersangkutan. Misalnya, karena alasan keluarga untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

¹⁶ *Hasibuan*, 2008, hal.104

2) Keinginan Organisasi Mutasi yang dilakukan atas keinginan organisasi biasa juga di katakan sebagai Alih Tugas Produktif yaitu mutasi karena keinginan atasan. Kehendak pimpinan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Keinginan atasan memutasikan pegawainya dengan maksud dan tujuan yaitu:

a. Perusahaan ingin menunjukkan kepada pegawai yang bersangkutan bahwa mutasi bukan hukuman melainkan upaya untuk menjamin kelangsungan hidup pekerjaan pegawai.

b. Perusahaan ingin meyakinkan pegawai bahwa ia tidak akan diberhentikan karena kurang mampuan atau kurang cakap pegawai yang bersangkutan.

c. Perusahaan ingin menghindari rasa jenuh pegawai pada jenis pekerjaan, jabatan maupun tempat kerja yang sama.

2.6.1 Jenis-Jenis Mutasi

1) Mutasi atas dasar maksud dan tujuan berdasarkan tujuannya, Pigors dan Mayers¹⁷ mutasi dibagi dalam beberapa jenis yaitu production transfer, replacement transfer, versatility transfer, shift transfer, dan remedial transfer.

a) Production Transfer

Production transfer dimaksudkan pemindahan pegawai dari jabatan yang satu ke jabatan yang sama dalam lingkungan produksi yang berbeda, karena dalam produksi yang pertama produksi dikurangi sehingga tenaga kerja dikurangi pula sedangkan pada lingkungan produksi yang kedua, produksi dinaikkan.

b) Replacement Transfer

Replacement transfer berarti pemindahan pegawai yang sudah lama dinasnya kepada jabatan yang sama pada departemen yang lain untuk menggantikan pegawai yang sedikit masa dinasnya dan diberhentikan. Replacement transfer terjadi bilamana aktivitas perusahaan di perkecil,

¹⁷ Nasution, 2000, hal.155

sehingga sebagian dari pegawai harus diberhentikan dan hanya pegawai yang mempunyai masa dinas yang besar tetap dipekerjakan.

c) Versatility Transfer

Dengan Versatility transfer dimaksudkan pemindahan pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

d) Shift Transfer

Shift transfer adalah mengalih tugaskan karyawan yang sifatnya horizontal dari satu regu ke regu lain sedangkan pekerjaannya tetap sama.

e) Remedial Transfer

Remedial transfer berarti pemindahan pegawai dari sesuatu jabatan ke jabatan yang lain atau ke jabatan yang sama dalam departemen yang berlainan dengan maksud ia dapat bekerja sama dengan teman sekerjanya atau dengan atasannya, sehingga untuk memperbaiki keadaan itu ia dipindahkan ke jabatan yang lain atau ke jabatan yang sama pada departemen atau seksi yang berlainan.

2) Mutasi atas dasar lamanya pegawai tersebut memegang jabatan yang baru. Sesuai dengan hal itu, maka pemindahan dapat digolongkan atas dua macam yaitu:

a. Temporary Transfer

Temporary transfer atau pemindahan sementara adalah pemindahan yang dimaksudkan hanya untuk sementara saja, baik pegawai atau organisasi bermaksud memindahkan pegawai yang bersangkutan ke jabatan semula.

b. Permanent Transfer

Permanent transfer dimaksudkan pemindahan seorang pegawai untuk memegang jabatan yang baru untuk selama-lamanya sampai tiba waktunya kemudian pegawai tersebut dipindahkan lagi ke jabatan lain baik karena promosi atau karena sebab-sebab lainnya.¹⁸

¹⁸ Manulang, 2006, hal.158

2.6.2 Tujuan dan Manfaat Mutasi

Di masyarakat sering dipahami bahwa mutasi merupakan suatu bentuk hukuman dalam bidang kepegawaian. Anggapan demikian terutama datang dari pegawai yang merasa kurang mampu, kurang cakap atau kurang berhasil dalam menjalankan tugas serta pegawai yang merasa melakukan kesalahan. Anggapan demikian tentu saja tidak selalu benar. Terlepas dari sebab-sebab yang sesungguhnya ada, diadakannya mutasi bukanlah suatu hukuman jabatan. Mutasi adalah suatu hal yang wajar dalam setiap organisasi atau instansi, baik pemerintah maupun swasta. Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan mutasi tersebut, berikut adalah pendapat¹⁹ mengatakan sebagai berikut.

Tujuan mutasi karyawan/pegawai adalah:

- a) Menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- b) Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai
- c) Upaya pengembangan pegawai
- d) Sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan pegawai dan organisasi.

Manfaat pelaksanaan mutasi adalah²⁰:

- 1) Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
- 2) Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
- 3) Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan.
- 4) Tidak terjadi kejenuhan.
- 5) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

¹⁹ Syadam, 2000, hal.549-550

²⁰ Simamora, 2000, hal.66

2.6.3 Landasan Pelaksanaan Mutasi

Dasar Pelaksanaan Mutasi Ada 3 sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai²¹ yaitu:

1) Merit System adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Merit system atau career system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :

- a) Output dan produktivitas kerja meningkat.
- b) Semangat kerja meningkat.
- c) Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.
- d) Absensi dan disiplin pegawai semakin baik.
- e) Jumlah kecelakaan akan menurun

2) Seniority System adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangkujabatan yang baru.

3) Spoil System adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan.

Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (like or dislike)²², untuk melaksanakan suatu mutasi dapat didasarkan pada pertimbangan yang matang dengan melihat indikator sebagai berikut.

1) Kemampuan kerja Kemampuan (keterampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.

2) Rasa tanggung jawab Tanggung jawab adalah suatu bentuk sikap dan perilaku seseorang yang dilakukan secara sadar yang siap menanggung segala bentuk resiko dari suatu aktivitas yang dilakukan.

3) Kesenangan kerja Kesenangan kerja yang di maksudkan disini adalah kegairahan atau semangat kerja. Dimana dalam dunia kerja, ketika kita bekerja akan terasa seperti sebuah kesenangan, dan kita bisa bersenang-

²¹ H. Melayu S.P, Hasibuan, 2005, hal.103

²² Nitisemito, 2008, hal.118

senang dalam bekerja. Mengutip ungkapan Stephen Covey mengatakan bahwa orang yang senang dalam bekerja itu ibarat angsa yang bertelur emas. Itu karena ia melakukannya dengan senang hati, sehingga hasilnya pun optimal.

Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Mutasi bukanlah suatu hukuman yang diberikan dari pemerintah kepada pegawainya, namun itu adalah sebagai bentuk perhatian pemerintah kepada pegawainya. Seperti halnya promosi dan demosi adalah dua hal yang berkaitan namun saling berkebalikan antara satu sama lainnya. Dimana kegiatan promosi berarti peningkatan dalam hal ini adalah peningkatan jabatan, tanggung jawab, gaji dan lain-lain. Sedangkan demosi adalah penurunan jabatan, tugas, tanggungjawab. Meskipun demikian, kedua hal inilah yang menjadi acuan peningkatan semangat kerja para pegawai agar bisa dipromosikan dan agar tidak didemosikan.

Seperti yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya dalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah mutasi. Jurnal hasil riset yang dilakukan²³ berjudul Tingkat Pencapaian Semangat Kerja Pengawas Dilihat Dari Penerapan Rotasi, Mutasi Dan Promosi Di Kantor Regional XI Dan XII Badan Kepegawaian Negara. Mengatakan bahwa mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digambarkan apabila dengan pelaksanaan mutasi kerja yang benar, akan mampu membawa pengaruh yang positif dengan peningkatan semangat kerja, karena mutasi merupakan suatu bentuk penyegaran dan pengembangan keahlian pegawai yang dapat meningkatkan hasil kerja pegawai.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa mutasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja seorang pegawai karena tempat dan posisi yang baru dapat membuat seseorang lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Situasi kerja yang baru dapat membuat seseorang lebih giat lagi dan menunjukkan prestasi kerjanya untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik lagi. Semangat kerja seseorang

²³ Hendriani, 2014

dapat menurun karena merasa bosan dengan pekerjaan, rekan kerja, lingkungan tempat ia bekerja, maka perlu dilakukan mutasi untuk membuat semangat kerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Apabila pelaksanaan mutasi kerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka mutasi tersebut akan berdampak positif terhadap pegawai seperti meningkatkan semangat kerja. Namun bila mutasi tersebut dilakukan tanpa memperhatikan dengan seksama dan tanpa dilandasi dengan argumentasi yang menyakinkan maka mutasi akan berdampak negatif terhadap pegawai dan organisasi tersebut.

Di dalam melaksanakan mutasi harus memperhatikan kecakapan/kemampuannya(ability), bagaimana pengalaman bekerja, prestasi kerjanya dan juga tanggung jawabnya. Nantinya keempat indikator tersebut dalam pelaksanaan mutasi akan terlihat mempengaruhi tingkat kehadiran pegawai, dan semangat pegawai pada saat bekerja, kepuasan akan hasil pekerjaannya, dan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai sehingga pegawai akan bersikap acuh terhadap pekerjaan atau bahkan dengan adanya mutasi pegawai justru antusias dengan pekerjaannya, teman kerja, lingkungan kerjanya.

2.6.4 Konsep Pelaksanaan Demosi

Demosi merupakan penurunan pangkat jabatan dalam suatu instansi yang biasanya dikarenakan oleh berbagai hal, seperti kelalaian dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Terkadang di masyarakat mendengar kata demosi sebagai hal yang berbau negatif. Mereka beranggapan bahwa ketika seseorang didemosi berarti ia telah di berhentikan dari pekerjaannya. Padahal demosi, tidak bisa diartikan begitu saja. Karena meskipun demosi mengandung artian yang negatif tapi bukan berarti demosi benar-banar mengandung suatu yang tidak bermanfaat bagi pegawai. Seseorang pegawai atau karyawan biasanya di demosi karena beberapa hal seperti dikarenakan tingkat kinerjanya yang kurang baik atau buruk, malas masuk kantor, sering terlambat masuk kantor, tidak disiplin ataupun demosi sebagai sanksi hukuman.

1. Pengertian Demosi

Demosi²⁴ adalah "perpindahan karyawan dari suatu jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah. Demosi adalah penurunan pangkat / jabatan seorang karyawan yang dilakukan dalam suatu organisasi."

2. Alasan Demosi Pegawai

Ada beberapa alasan diberlakukannya demosi pada organisasi. Selain bentuk pembinaan terhadap pegawai yang tidak kompeten atau tidak berprestasi ataupun karena hukuman disiplin berat yang merupakan perpindahan dari kelas posisi ke kelas posisi lainnya.

1) Demosi karena alasan tidak berprestasi atau tidak kompeten dipindahkan posisinya ke kelas khusus pada jalur karir yang sama atau ke kelas posisi tertentu pada jalur karir dibawahnya (satu level lebih rendah) sepanjang tersedia posisi lowong dan kompetensi yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

2) Demosi karena alasan hukuman disiplin berat dipindahkan posisinya ke kelas posisi khusus pada jalur karir yang lebih rendah (satu jalur karir lebih rendah) sebagaimana diatur lebih lanjut pada keputusan direksi tentang disiplin karyawan.

2.4.5 Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja yang kita jumpai tentunya memberikan definisi yang berbeda-beda oleh para ahli atau pakar. Namun memberikan makna yang tidak jauh beda atau bisa dikatakan makna yang tersirat di dalamnya itu sama, merujuk pada satu tujuan. Menurut George A. Steiner (1979) dalam bukunya *Trategic Planning* sebagaimana dikutip kembali oleh Sudarwan Danim²⁵ menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batiniah muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan

²⁴ Hasibuan, 2007, hal.115

²⁵ *Sudarwan Danim*, 2004, hal.48

defenisi lain yang diungkapkan Hasibuan²⁶. Bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Senada dengan pengertian Hasibuan, Tohardi²⁷ berpendapat bahwa Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. Dari beberapa pengertian tentang semangat kerja di atas dapat kita pahami bahwa inti dari semangat kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok yang berasal dari dalam diri masing-masing, yang menimbulkan rasa senang, nyaman, ikhlas dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang di berikan kepadanya tanpa ada perasaan terpaksa dan tertekan. Sehingga para pegawai atau pekerja yang sedang menjalankan tugasnya dengan senang hati akan betul-betul mengerjakan pekerjaannya, yang akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efesien sehingga dapat memuaskan diri mereka sendiri sebagai pekerja dan juga memuaskan atasan serta orang orang di sekitarnya. Karena Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan²⁸.

Pentingnya Semangat Kerja Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan²⁹.

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

²⁶ Hasibuan, 2008, hal.152

²⁷ Tohardi, 2002, hal.427

²⁸ Jackson, Schuler, 2001 : 71

²⁹ Tohardi, 2002:425

4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.

5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang karyawan atau pegawai juga merasakan kebosanan sehingga dapat mempengaruhi semangat kerjanya sehingga berdampak pada kinerja pegawai atau karyawan. dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja karyawan dapat diukur melalui kegairahan kerja, karena kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap semangat kerja kegairahan kerja memperlihatkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan senang hati, tidak mengeluh, kerja dengan puas dan saling membantu. Keinginan atau minat karyawan bekerja dapat mencerminkan adanya dorongan karyawan telah memiliki keinginan untuk bekerja bukan karena keadaan terpaksa barulah dapat dikatakan antusias dan kegairahan yang besar.

Kualitas Untuk Bertahan (Staying Quality) Setiap orang tentu memiliki atau mempunyai tujuan tertentu dalam bekerja dan berusaha untuk mencapai tujuannya. semakin besar suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Seperti yang diketahui bahwa kualitas meliputi bagaimana kondisi suatu barang atau jasa, baik buruknya, termasuk dalam karakteristik suatu produk. Dalam hal ini kualitas yang dimaksudkan adalah bagaimana seorang karyawan mampu menciptakan suasana nyaman dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan sesuatu proses perbaikan yang terus menerus sehingga karyawan mampu bertahan dalam lingkungan kerja dan pekerjaannya.

Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi (Resistance To Frustration) Maier menyatakan bahwa kekuatan melawan frustrasi berbede dengan kualitas untuk bertahan, meskipun secara umum keduanya mencerminkan bagaimana individu tersebut menghadapi rintangan yang ditemui selama bekerja. Pada aspek ini Maier melibatkan suatu hal yang menarik untuk mengetahui semangat kerja individu, yaitu frustrasi. Ketika karyawan mulai merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaannya pada saat itulah karyawan harus mampu melawan frustrasinya karena akan berpengaruh kepada semangat kerjanya. Semangat Berkelompok Semangat kerja menurut buku Multiple Personal Administration yaitu; bahwa semangat kerja adalah sikap perorangan atau sikap kelompok dari masing-masing individu terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kerjasama sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan lebih cepat. Adanya kerjasama yang baik antar karyawan akan lebih memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, berbeda apabila suatu pekerjaan dilakukan sendiri-sendiri. Kerjasama menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan sehingga dapat mendorong semangat kerja para karyawan.

2.7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah singkatan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diperuntukkan bagi seorang karyawan tidak tetap. Dalam perbincangan sehari-hari, jenis perjanjian ini diperoleh mereka yang biasa disebut sebagai karyawan kontrak dan pekerja lepas (*freelancer*). Aturan mengenai kontrak kerja PKWT ini diatur dalam Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja. Sebelumnya, aturan mengenai kontrak kerja PKWT diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Adapun kontrak kerja PKWT menurut Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja berbunyi: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu." pekerjaan yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah: Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan terjadi dalam rentang waktu yang tidak terlalu lama, Pekerjaan yang bersifat musiman, Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau

produk tambahan dalam masa percobaan, atau Pekerjaan yang jenis, sifat, atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

2.8 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang di singkat dengan PKWTT juga diatur dalam Undang-Undang yang sama, namun merupakan perjanjian kerja yang diberikan kepada karyawan untuk waktu tidak ditentukan. Ini diberikan kepada karyawan tetap, yang artinya perusahaan tidak boleh dengan seenaknya memberikan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang di singkat dengan PKWTT kepada karyawan baru. Ada masa percobaan selama tiga bulan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu yang di singkat dengan PKWT sebelum karyawan diangkat menjadi tetap dan menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang di singkat dengan PKWTT. Hak Karyawan Kontrak Menurut Undang-Undang Cipta Kerja yaitu.

1. Upah Minimum

Pada dasarnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik kepada karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Keberlakuan upah minimum tersebut berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sehingga, karyawan PKWT berhak mendapatkan pembayaran minimal sebesar upah minimum atau lebih. Hal ini secara tegas dicantumkan dalam Pasal 81 angka 28 Perpu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88E Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Cuti Tahunan

Pengusaha juga wajib memberi cuti tahunan kepada pekerja paling sedikit 12 hari kerja setelah ia bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Sehingga, sepanjang pekerja PKWT memenuhi persyaratan cuti tahunan berhak mendapatkannya.

3. Tunjangan Hari Raya

THR adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.

4. Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap

Perihal pemberian tunjangan tetap dan tidak tetap kepada karyawan kontrak, ini merupakan ranah dari pengusaha. Sebab komponen upah dapat terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Komponen upah ini lebih lanjut ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Hak Karyawan Kontrak Yang Tidak Di Perpanjang

Setelah mengetahui berapa lama maksimal kontrak perjanjian kerja waktu tertentu yang di singkat dengan PKWT, sebenarnya kontrak tersebut dapat diperpanjang. Dalam hal jangka waktu berdasarkan jangka waktu akan berakhir tapi pekerjaan belum selesai, perpanjangan bisa dilakukan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan bersama pengusaha dengan pekerja yang mana jangka waktu keseluruhan beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Sementara apabila perjanjian kerja waktu tertentu yang di singkat dengan PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu belum dapat selesai sesuai yang diperjanjikan, maka jangka waktu bisa diperpanjang sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. cara menghitung besaran uang kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu yang di singkat dengan PKWT selama 12 bulan secara terus menerus, diberikan sebesar satu bulan upah selama satu bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung secara proporsional: $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ bulan upah selama lebih dari 12 bulan, dihitung secara proporsional: $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ bulan upah

2.9 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Berikut pengertian dan cara memperolehnya. Semua orang berhak memperoleh perlindungan hukum. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan berbagai upaya melindungi

yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan. Beranjak dari definisi sederhana tersebut, *Kamus Hukum* mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan menyebabkan pengambilan tindakan.

Terkait unsur-unsur perlindungan hukum Rikha Yuliana Siagian³⁰. menerangkan suatu bentuk perlindungan dapat dikatakan perlindungan hukum jika memenuhi unsur sebagai berikut.

1. Perlindungan dari pemerintah untuk masyarakat.
2. Pemberian jaminan kepastian hukum dari pemerintah.
3. Berhubungan dengan hak-hak warga negara.
4. Adanya sanksi atau hukuman bagi yang melanggarnya.

1. Di Indonesia, Perlindungan hukum diwujudkan dalam kehadiran berbagai undang-undang dan peraturan. Bentuk perlindungan atau kategorinya beragam, contoh perlindungan hukum, antara lain perlindungan hukum perdata, perlindungan hukum konsumen, perlindungan anak, dan lain sebagainya. perlindungan hukum di Indonesia secara perdata tergambar dalam KUH Perdata. Dalam KUH Perdata, diatur perlindungan untuk korban atau pihak yang mengalami kerugian, yakni berupa ganti rugi. sebagaimana diterangkan dalam Pasal 1365 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa orang yang melanggar hukum dan membawa kerugian wajib mengganti kerugian yang timbul karenanya. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Perlindungan Konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen. Dalam undang-undang ini diterangkan pula sejumlah hak dari

³⁰ Rikha Yuliana Siagian, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen*

konsumen dan kepastian hukumnya. Pasal 4 Undang-Undang Perlindungan Konsumen menerangkan bahwa seorang konsumen berhak atas delapan hak sebagai berikut.

1. Hak atas kenyamanan, keamanan, dan keselamatan dalam mengonsumsi barang dan/atau jasa.
2. Hak untuk memilih barang dan/atau jasa serta mendapatkan barang dan/atau jasa tersebut sesuai dengan nilai tukar dan kondisi serta jaminan yang dijanjikan.
3. Hak atas informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa.
4. Hak untuk didengar pendapat dan keluhannya atas barang dan/atau jasa yang digunakan.
5. Hak untuk mendapatkan advokasi, perlindungan, dan upaya penyelesaian sengketa perlindungan konsumen secara patut.
6. Hak untuk mendapat pembinaan dan pendidikan konsumen.
7. Hak untuk diperlakukan atau dilayani secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif dan.
8. Hak untuk mendapatkan kompensasi, ganti rugi dan/atau penggantian, apabila barang dan/atau jasa yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian atau tidak sebagaimana mestinya.

Pentingnya perlindungan dan penegakan hukum tidak lain untuk memastikan subjek hukum memperoleh setiap haknya. apabila ada pelanggaran akan hak-hak tersebut, adanya perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan penuh pada subjek hukum yang menjadi korban. Upaya perlindungan hukum telah dilakukan dengan perumusan sejumlah undang-undang dan kebijakan. Akan tetapi, sejauh ini perlindungan yang diberikan belum optimal. Hal ini berkaitan dengan upaya penegakan hukumnya. Mengapa perlindungan hukum tidak akan terwujud apabila penegakan hukum tidak dilaksanakan, keduanya berkaitan dan tidak dapat dilepaskan. Perlindungan hukum yang diwujudkan dalam undang-undang adalah instrumen dan penegak hukum adalah langkah untuk merealisasikan instrumen tersebut.

BAB 3

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENDAPAT PHK AKIBAT MENOLAK MUTASI

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut dengan UU PHI). Pemutusan hubungan kerja jika didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PP 35/2021) memiliki pengertian bahwa berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha akibat adanya pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu.

Pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut: ³¹

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun;

³¹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja)

4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. Perusahaan pailit;
7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan salah satu pengusaha yang melakukan perbuatan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, dan lain-lain;
8. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada angka 7 terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
9. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
10. Pekerja/buruh mengkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis;
11. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku paling lama 6 bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
12. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
13. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan;
14. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun;

15. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Seorang pekerja/buruh yang mengalami PHK dari perusahaan memiliki hak akibat pemutusan hubungan kerja untuk memperoleh uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Penerimaan hak ini diatur pada Pasal 156 UU Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun diberikan 1 (satu) bulan upah;
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun diberikan 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun diberikan 3 (tiga) bulan upah;
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun diberikan 4 (empat) bulan upah;
5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun diberikan 5 (lima) bulan upah;
6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun diberikan 6 (enam) bulan upah;
7. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun diberikan 7 (tujuh) bulan upah;
8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun diberikan 8 (delapan) bulan upah, dan
9. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih diberikan 9 (sembilan) bulan upah.

Pemberian uang penghargaan diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun diberikan 2 (dua) bulan upah;
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun diberikan 3 (tiga) bulan upah;

16. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun diberikan 4 (empat) bulan upah;

3. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima Belas) tahun diberikan 5 (lima) bulan upah;
4. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun diberikan 6 (enam) bulan upah;
5. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun diberikan 7 (tujuh) bulan upah;
6. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun diberikan 8 (delapan) bulan upah; dan
7. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih diberikan 10 (sepuluh) bulan upah.

Pemberian uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdiri dari uang penggantian cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Terhadap pekerja/buruh yang dilakukan PHK akibat menolak mutasi, jika mutasi tersebut telah dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja atau buruh yang mendapat PHK tersebut memiliki hak atas beberapa hal sebagaimana dituangkan pada Pasal 52 PP 35/2021 yang terdiri dari berhak menerima uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali dari ketentuan pemberian uang pesangon diatas, berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan diatas, serta berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pemberian uang penggantian hak diatas. Jika pekerja atau buruh mendapat PHK akibat menolak mutasi dengan cara mangkir selama 5 hari atau lebih dari pekerjaannya maka pekerja atau buruh tersebut berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pemberian uang pengganti hak yang telah disebutkan diatas, serta berhak atas uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur pada Pasal 51 PP 35/2021.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diterima oleh pekerja/atau buruh memiliki perlindungan hukum berupa penyelesaian perselisihan PHK yang terdiri dari beberapa bagian penyelesaian serta sanksi pidana yang dimuat pada Pasal 185 UU Cipta Kerja jika melanggar ketentuan Pasal 156 UU Cipta Kerja maka dapat dikenakan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Perlindungan hukum berupa penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini diatur pada UU PPHI Pasal 3 Ayat (1) dimana setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan yang melibatkan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Jika perundingan bipartit gagal maka pekerja/buruh beserta perusahaan dapat menempuh penyelesaian konsiliasi yang ditawarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sebagaimana diatur pada Pasal 4 Ayat (3) UU PPHI dan selanjutnya diatur pada Pasal 17 hingga Pasal 28 UU PPHI.

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator yang bersifat netral. Selain kedua penyelesaian tersebut, perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh terhadap perselisihan PHK yaitu dapat melakukan penyelesaian melalui mediasi yang dimuat pada Pasal 8 UU PPHI yang berisi tentang penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Penyelesaian mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang bersifat netral. Penyelesaian melalui mediasi, ketika tidak tercapai kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang kemudian didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang melakukan perjanjian bersama untuk

mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika didasarkan pada Pasal 14 UU PPHI jika salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tertulis mediator, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ini dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Pengajuan gugatan ini kemudian diatur pada Pasal 81 hingga Pasal 88 UU PPHI.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mendapat PHK akibat menolak mutasi yang paling tepat adalah pelaksanaan penyelesaian perselisihan PHK yang diatur pada Pasal 3 Ayat (1), Pasal 4 Ayat (3), Pasal 8, serta Pasal 14 UU PPHI dimana perlindungan hukum ini berupa penyelesaian dengan cara perundingan Bipartit, penyelesaian konsiliasi, penyelesaian mediasi, dan upaya terakhir berupa penyelesaian dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Selain itu perlindungan berupa adanya ancaman pidana sebagaimana diatur pada Pasal 185 UU Cipta Kerja jika melanggar ketentuan Pasal 156 UU Cipta Kerja maka dapat dikenakan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

BAB 4
PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MENENTUKAN SAHNYA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA PADA PUTUSAN NOMOR 3/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN.Smg

Sudikno mengartikan putusan dalam hukum perdata adalah suatu pernyataan oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang, untuk itu diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri suatu perkara atau sengketa antara para pihak.³² Putusan yang baik adalah putusan yang memenuhi tiga unsur aspek secara berimbang yang terdiri dari: *pertama*, aspek kepastian hukum yaitu yang memberikan perlindungan kepada masyarakat dari tindakan sewenang-wenang dari pihak lain, dan hal ini bersangkutan dengan usaha ketertiban di masyarakat. *Kedua*, aspek keadilan dimana hukum ini mengikat setiap orang dan memiliki sifat menyamaratakan atau tidak membandingkan status ataupun perbuatan yang dilakukan masyarakat. *Ketiga*, aspek manfaat yaitu bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum tersebut kemanfaatan ke dalam kehidupan bermasyarakat.³³ Pertimbangan hakim merupakan salah satu tahapan dimana Majelis Hakim mempertimbangkan fakta-fakta yang ada atau terungkap selama proses persidangan berlangsung. Pertimbangan hakim dapat diartikan sebagai salah satu aspek penting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan dan mengandung kepastian hukum yang juga mengandung manfaat bagi para pihak yang berperkara sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan baik, teliti, serta cermat.³⁴

Terkait dengan pertimbangan hakim dalam menentukan sahnyanya pemutusan hubungan kerja yang diterima Penggugat pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg. Hakim Ketua Achmad Rasyid Purba dan Hakim Anggota Anton Catur Sulistiyo yang memeriksa Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg

³² Jonaedi Efendi, 2018, *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim Berbasis Nilai-Nilai dan Rasa Keadilan yang Hidup dalam Masyarakat*, Kencana: Jakarta, hal.80

³³ UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, <http://repo.uinsatu.ac.id/10133/5/BAB%20II.pdf>, hal 15, diakses tanggal 23 Juni 2024 pukul 22.00 WIB

³⁴ *Ibid*, hal. 13

berpendapat pada pertimbangannya, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perkara, Hakim terlebih dahulu melakukan pertimbangan mengenai kehadiran tergugat dan penggugat dimana keduanya dihadiri oleh masing-masing kuasanya. Kemudian hakim berpendapat pada pertimbangannya mengenai penyelesaian perkara *a quo* secara damai kepada para pihak secara damai namun penyelesaian ini tidak berhasil.³⁵ Hakim dalam pertimbangannya berpendapat bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.³⁶

Hakim dalam pertimbangannya berpendapat bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* terjadi berawal dari mutasi kerja pada tanggal 4 Juni 2021 yang berlaku efektif pada tanggal 1 Juli 2021, maka terhadap perkara perselisihan kepentingan tentang mutasi harus diputuskan terlebih dahulu dalam perselisihan kepentingan apakah sesuai dengan hukum atau bertentangan dengan hukum? dan yang dimaksud dengan mutasi kerja adalah perubahan atau perpindahan tempat kerja, dan tempat kerja pekerja/buruh merupakan bagian dalam perjanjian kerja sebagaimana Pasal 54 Ayat (1) Huruf d juncto Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jelas menegaskan "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak", maka terhadap perkara *a quo* tentang mutasi kerja harus dilakukan perundingan perselisihan kepentingan untuk menemukan persetujuan.³⁷

Hakim berpendapat dalam pertimbangannya bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya tersebut, Penggugat telah mengajukan bukti awal surat yang diberi tanda P 1 sampai dengan P 7.2 berupa:³⁸

1. Fotokopi Surat Keterangan Penolakan Mutasi nomor: 128516/SATKTN/06/21 tanggal 14 Juni 2021, yang diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Surat Penolakan Mutasi nomor: 05/PUK-GSPPMII/SAT/F/VII/2021 tidak tertanggal, yang diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Risalah Penyelesaian Perkara *a quo*, yang diberi tanda P-3.1;

³⁵ Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, Hal. 4

³⁶ Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 18

³⁷ Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 19

³⁸ Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 17

4. Fotokopi Risalah Bipartit perkara *a quo*, yang diberi tanda P-3.2;
5. Fotokopi slip gaji bulan Juni 2021 atas nama Penggugat, diberi tanda P-4;
6. Fotokopi Surat Keputusan Nomor: 2601/SDM-SATCLS/V.05 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Penggugat Yoga Wibowo tanggal 25 April 2005, diberi tanda P-5;
7. Fotokopi Surat Keterangan Bekerja Nomor: 162059/SDM-SATPKU-Ref/07-21 tanggal 15 Juli 2021, diberi tanda P-6;
8. Fotokopi Anjuran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten Nomor: 565/1082/20 tanggal 12 Oktober 2021, diberi tanda P-7.1;
9. Fotokopi risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, diberi tanda P-7.2

Hakim dalam pertimbangannya selanjutnya berpendapat bahwa untuk membuktikan jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti awal surat yang diberi tanda T 1 sampai dengan T 8 berupa:³⁹

1. Fotokopi Surat Keterangan Mutasi nomor: 128516/SDM-SATKTN/06/21 tanggal 14 Juni 2021, yang diberi tanda T 1;
2. Fotokopi Surat Panggilan Pertama nomor: 11056/SAT-ER/VII/2021 tanggal 06 Juni 2021, yang diberi tanda T 2;
3. Fotokopi Surat Panggilan Kedua nomor: 11221/SAT-ER/VII/2021 tanggal 09 Juni 2021, yang diberi tanda T 3;
4. Fotokopi Surat Pemberitahuan nomor: 11495/SAT-ER/VII/2021 tanggal 13 Juni 2021, yang diberi tanda T 4;
5. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2021-2023, yang diberi tanda T-5;
6. Fotokopi surat permohonan mediasi kepada Kepala Disnakertrans Kabupaten Klaten, yang diberi tanda T-6;
7. Fotokopi risalah perundingan bipartit pertama, diberi tanda T-7;
8. Fotokopi risalah perundingan bipartit kedua, diberi tanda Y-8;

Hakim dalam pertimbangannya berpendapat bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan, meskipun Majelis Hakim

³⁹ *Ibid*, hal. 17-18

telah memberikan kesempatan yang cukup.⁴⁰ Hakim dalam pertimbangannya berpendapat bahwa terhadap eksepsi Tergugat mengenai kewenangan mengadili/kompetensi relatif karena gugatan Penggugat salah alamat untuk didaftarkan telah diberikan pertimbangan hukum dalam putusan sela pada tanggal 10 April 2023 yang memuat mengadili: Menolak eksepsi Tergugat tersebut, Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berwenang mengadili perkara ini, Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan persidangan, Menanggung biaya perkara sampai putusan akhir.⁴¹ Selanjutnya Hakim dalam pertimbangannya berpendapat terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan kabur dengan dalil Penggugat menguraikan dua pokok permasalahan yang kemudian dibantah Penggugat dalam repliknya dengan dalil Penggugat menolak mutasi dari DC Klaten ke DC Pekanbaru dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat terjadi pada tanggal 15 Juli 2021 pada saat dilakukan upaya penyelesaian terkait mutasi Penggugat di tingkat mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Bahwa sebagaimana Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dilampiri risalah mediasi dan setelah Majelis Hakim membaca lampiran Gugatan Penggugat tentang risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten pada angka 8 didapatkan fakta bahwa pokok masalah/alasan perselisihan: Sdr. Yoga Wibowo menolak mutasi ke DC Pekanbaru dan sebelumnya dalam perundingan bipartit pada tanggal 22 Juli 2021 dan 2 Agustus 2021 (vide bukti bertanda P-3.1 dan P-3.2) hal-hal yang dirundingkan adalah perselisihan mutasi sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 4 Juni 2021.⁴²

Hakim dalam pertimbangannya berpendapat bahwa dalam perjalanan perundingan perselisihan kepentingan tentang mutasi sedang berjalan di mediasi, Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat dan antara perselisihan kepentingan dengan perselisihan PHK adalah obyek sengketa yang berbeda, walaupun terjadi

⁴⁰ Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 18

⁴¹ Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 18

⁴² Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 19

kepada subyek yang sama, karena berdasarkan Pasal 56 Huruf b dan c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap gugatan perselisihan kepentingan adalah bersifat final, sedangkan gugatan perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung, maka terhadap 2 jenis obyek gugatan tersebut tidak dapat dilakukan penggabungan menjadi satu gugatan (komulasi gugsatn obyektif) dan berdasarkan bukti-bukti perundingan bipartit dan perundingan mediasi hanya membahas perselisihan kepentingan mutasi, serta tidak ada pembahasan perselisihan PHK, maka atas dasar pertimbangan hukum tersebut terhadap eksepsi Tergugat berupa gugatan kabur berdasarkan hukum dan dikabulkan.⁴³ Selanjutnya Hakim dalam pertimbangannya berpendapat bahwa karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indutrial biaya perkara sebesar Rp. 473.000,- (empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah) dibebankan kepada Negara.⁴⁴

Berdasarkan penjabaran diatas, maka pertimbangan hakim dalam menentukan sahnya pemutusan hubungan kerja yang diterima Penggugat pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg yaitu: *pertama* kehadiran para pihak, *kedua* kedua belah pihak tidak mengajukan saksi dalam persidangan, *ketiga* kewenangan mengadili/kompetensi relatif, *keempat* gugatan mengandung cacat formil dimana hal ini disebabkan karena gugatan kabur (*exceptie obscuur libel*) dimana perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK tidak dapat dilakukan penggabungan menjadi satu gugatan yang kemudian didasarkan pada bukti-bukti perundingan bipartit dan perundingan mediasi hanya membahas perselisihan kepentingan mutasi dan tidak ada pembahasan mengenai perselisihan PHK, *kelima* besaran biaya perkara dimana pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini nilai gugtan kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara dibebankan kepada negara sebesar Rp. 473.000,- (empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah).

⁴³ Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 20

⁴⁴ Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 20

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran yang telah peneliti bahas diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mendapat PHK akibat dari menolak mutasi terdiri dari 5 perlindungan yaitu pelaksanaan penyelesaian perselisihan PHK yang diatur Pasal 3 Ayat (1) UU PHI yang memuat penyelesaian dengan cara bipartit, Pasal 4 Ayat (3) UU PHI yang memuat penyelesaian dengan cara konsiliasi, Pasal 8 UU PHI yang memuat penyelesaian dengan cara mediasi, Pasal 14 UU PHI yang memuat penyelesaian dengan cara pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
2. Pertimbangan hakim dalam menentukan sahnya pemutusan hubungan kerja yang diterima Penggugat pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg yaitu: *pertama* kehadiran para pihak, *kedua* kedua belah pihak tidak mengajukan saksi dalam persidangan, *ketiga* kewenangan mengadili/kompetensi relatif, *keempat* gugatan mengandung cacat formil dimana hal ini disebabkan karena gugatan kabur (*exceptie obscur libel*) dimana perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK tidak dapat dilakukan penggabungan menjadi satu gugatan yang kemudian didasarkan pada bukti-bukti perundingan bipartit dan perundingan mediasi hanya membahas perselisihan kepentingan mutasi dan tidak ada pembahasan mengenai perselisihan PHK, *kelima* besaran biaya perkara dimana pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara dibebankan kepada negara sebesar Rp. 473.000,- (empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah.)

5.2 Saran

1. Kepada Kementerian Ketenagakerjaan bahwa perlunya penegakan dan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia

secara ketat dan konsisten mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam perselisihan hubungan kerja terutama pada penolakan mutasi yang menimbulkan pemutusan hubungan kerja.

2. Kepada Hakim, Pekerja/buruh dan Perusahaan-perusahaan dalam menentukan pemutusan hubungan kerja ataupun mutasi pekerja/buruh harus tetap memperhatikan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama serta tidak bertentang dengan undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerja

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan,1992
Cet. 10, .3
- Jumiarti, Hukum Ketenagakerjaan, Salatiga: Fakultas Hukum Kristen Satya
Wacana, 2015, h.1
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia,(edisi revisi)
Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia,(edisi revisi)
Jakarta : Bumi Aksara.
- Manullang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung:
Remaja Rosdakrya.
- Subri, Mulyadi. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif
Pembangunan. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Gunung Agung.
- Nitisemito. 1982. Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia.

B. Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan
Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta
Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja).
- Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, Hal. 4
- Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 18
- Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 19
- Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 17
- Salinan Putusan Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, hal. 20
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

Rikha Yullina Siagian, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen*,
Batam.

D. Karya Ilmiah

E. Internet

Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta:PT Indeks, 2017

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta:Sinar Grafika, 2012

F.X Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2005

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan>

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/mutasi>