

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.¹ Berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan seperti berikut:²

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”

Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja dan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut, ketika pihak pekerja melakukan sebuah perjanjian dengan pihak pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang.³ Mutasi Pekerja sebenarnya merupakan hak Pengusaha yang

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hal.36

² Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, No 13 tahun 2003, Pasal 1

³ Shanty Tias S dan Masidin, *Tinjauan Yuridis PHK Terhadap Pekerja Yang Melakukan Pelanggaran Hukum*, National Journal of Law, Vol.3, No.2, 2020. Hal. 3

kebutuhan pekerja dan pelaksanaannya harus dilakukan sesuai ketentuan dan prosedur yang telah disepakati bersama antara Pengusaha dan Pekerja sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi sarana hubungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, dengan demikian terhadap mutasi yang dilakukan tidak memenuhi prosedur dan ketentuan yang telah disepakati bersama, maka secara hukum tidak mengikat kepada Pekerja.

Mengenai mutasi atau penempatan pekerja ke tempat lain harus memperhatikan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:⁴

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

Jika merujuk pada Pasal 32 Undang-undang Ketenagakerjaan, penempatan mutasi terhadap pekerja/buruh harus memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh.

⁴ Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, No. 13 tahun 2003, Pasal 32

Demikian perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerja/buruh yang akan dimutasi. Tetapi dalam kenyataannya ada perusahaan yang memutasikan pekerjanya tidak berpegang pada pasal 32 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga sering terjadi perselisihan antara pekerja/buruh. Meski mutasi diatur dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan serikat pekerja dalam perusahaan tersebut, apabila jika mutasi tidak memenuhi unsur-unsur yang ada dalam pasal 32 Undang-undang Ketenagakerjaan maka mutasi seharusnya batal demi hukum.

Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.⁵ Tetapi mutasi sering sekali dimanfaatkan oleh pengusaha atau perusahaan untuk menghindari kewajibannya untuk membayar hak-hak pekerja atau buruh, misalnya seorang pekerja atau buruh yang sudah puluhan tahun bekerja tiba-tiba dipindahkan ke tempat yang jauh. Hal ini akan menjadi dilema bagi pekerja atau buruh tersebut dan ini yang menyebabkan banyak yang menolak untuk dimutasi.⁶

Penolakan Mutasi jelas menjadi persoalan perselisihan hubungan industrial, hal ini dapat menjadi terang dan tegas apabila Pekerja melayangkan surat penolakan mutasi kepada perusahaan atau setidak-

⁵ Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus dan Amri, “*Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*” Jurnal Magister Manajemen, Vol 1 No. 1, 2017. Hal 7

⁶ Deden Muhamad Surya, “*Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan*”, Jurnal Wawasan Yuridika, Volume 2 Nomor 2, 2018. Hal 11

tidaknya tidak melaksanakan pindah tugas ditempat kerja yang baru sebagaimana mestinya seorang pekerja. Hak Pekerja untuk melakukan keberatan terhadap surat mutasi dengan melakukan prundingan Bipartit untuk permohonan pembatalan mutasi. Hal ini sebenarnya momentum Pekerja untuk mendapatkan informasi dan alasan-alasan yang jelas dilakukan mutasi, apakah disebabkan promosi atau hukuman atau kebutuhan lain haruslah diutamakan diselesaikan secara kekeluargaan.⁷

Perusahaan wajib menyampaikan informasi yang jelas dan terang, hal ini dilakukan agar terpenuhi asas ketenagakerjaan yang objektif dan adil. Dalam melakukan mutasi Pekerja perusahaan harus melihat apakah keputusannya itu memenuhi pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan:⁸

- a. memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

⁷ JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “*Paradigma penolakan mutasi sebagai sebab pemutusan hubungan kerja ditinjau dari pembangunan ketenagakerjaan*” <https://jdih.kemnaker.go.id/>, diakses pada 24 November 2022, Pkl. 14.30

⁸ Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, UU No 13 tahun 2003, Pasal 4.

Perusahaan akan melakukan pemanggilan sebanyak dua atau tiga kali kepada Pekerja dengan Surat Panggilan, apabila Pekerja menolak dipanggil maka perusahaan akan mengkualifikasikan tindakan Pekerja sebagai pengunduran diri. Lazimnya perusahaan akan mencatatkan tentang Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah setempat untuk menyelesaikan permasalahan secara tripartit.

Pengkualifikasian pengunduran diri Pekerja oleh Perusahaanlah yang menjadi penyebab masalah selanjutnya oleh karena Pekerja hanya akan mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, menurut ketentuan Pasal 50 huruf a dan huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak-hak yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi⁹

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

⁹Indonesia, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27.

Pasal 33 ayat 1 menyatakan bahwa:¹⁰

“perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Perlindungan terhadap Pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan prinsip kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha¹¹ hal inilah yang harus diperhatikan dalam pembangunan ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya ada beberapa kondisi/keadaan penolakan mutasi berakibat pengkualifikasian pengunduran diri atau Pemutusan Hubungan Kerja. Pertama, jika terdapat didalam Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama terdapat ketentuan mutasi yang dijalankan adalah hak Perusahaan/Pengusaha atau setiap mutasi atau perpindahan kerja berdasarkan dengan kemampuan atau keahlian karyawan dan sedapat mungkin keinginan karyawan dipertimbangan serta pemindahannya tidak merugikan Pekerja yang dilakukan sesuai prosedur, namun jika Pekerja tetap menolak maka dikualifikasikan mengundurkan diri. Kedua, jika terdapat ketentuan mutasi didalam Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama namun prosedur

¹⁰Indonesia, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 33

¹¹ Hery Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, 2016. Hal. 5

mutasinya tidak sesuai dengan yang ditentukan misalnya setiap mutasi harus mendapatkan persetujuan masing-masing Direktur terlebih dahulu dan selanjutnya diteruskan kepada HRD tersebut maka mutasi tidak mengikat kepada Pekerja atau bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan yang ujung-ujung perselisihan hubungan industrialnya dikualifikasi sebagai Pemutusan Hubungan Kerja. Ketiga, Jika ada penolakan mutasi namun tidak terdapat dalam Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama maka jika terjadi perselisihan hubungan industrial dikualifikasi sebagai Pemutusan Hubungan Kerja.

Selanjutnya ada kondisi dimana berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung yang tidak mengkualifikasikan penolakan mutasi oleh karena Pekerja tidak melakukan pekerjaan atau menolak panggilan kerja padahal Perusahaan telah memanggil sebanyak 3 (tiga) kali tidak dikategorikan mangkir atau tidak dikualifikasikan mengundurkan diri. Hal diatas disebabkan karena pada saat sebelum surat panggilan yang dilayangkan Perusahaan dikirimkan kepada Pekerja, Pekerja sudah lebih dahulu memperselisihkan mengenai mutasi yang diajukan melalui perundingan Tripartit ke Dinas Ketenagakerjaan yang dituju, yang mana Disnaker juga telah mengeluarkan panggilan secara tertulis kepada Perusahaan dan Pekerja.¹²

¹² JDIH Kementriaan Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “*Paradigma penolakan mutasi sebagai sebab pemutusan hubungan kerja ditinjau dari pembangunan ketenagakerjaan*” <https://jdih.kemnaker.go.id/>, diakses pada 24 November 2022, Pkl. 18.30

Oleh karena itu perselisihan mutasi itu sudah berlangsung di Disnaker dan juga masih dalam tahapan Penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, maka ketidakhadiran Pekerja ditempat yang baru tidak dapat dikualifikasikan mangkir dan juga tidak dapat dikualifikasikan telah mengundurkan diri sebagaimana ketentuan Pasal 36 huruf I Jo Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Salah satu kasus mutasi pekerja ini terjadi antara Hendra Lesmana sebagai (Penggugat) dengan PT. Daya Labuan Indah sebagai (tergugat). karena pada awalnya dalam kasus ini PT. Daya Labuan Indah ini adalah anak perusahaan dari Wilmar Group yang bergerak dibidang produksi minyak sawit. PT. Daya Labuan Indah ini mempunyai dua (2) perusahaan yaitu PT. Daya Labuan Indah I dan PT. Daya Labuan Indah II. Pada 1 oktober 2022 Hendra Lesmana mendapatkan surat keterangan mutasi. Setelah menerima Surat Keterangan Mutasi Hendra Lesmana melakukan Perundingan dengan PT. Daya Labuan Indah II terkait mutasi yang dialami Hendra Lesmana, yang menghasilkan penundaan waktu mutasi. Yang seharusnya efektif pada 1 Oktober 2018 menjadi 13 Oktober 2018.

Pada 8 oktober 2018 Hendra Lesmana melalui serikat pekerja PTP FPBI PT. DLI II mengirimkan surat permohonan perundingan bipartite kepada PT. Daya Labuan Indah. Pada 10 oktober 2018 Hendra Lesmana

melalui serikat pekerja/buruh PTP FPBI PT.DLI II mengajukan surat kepada PT. Daya Labuan Indah II tentang Penolakan mutasi.

Pada tanggal 13 oktober 2018 Hendra Lesmana Menjalankan mutasinya sesuai dengan perintah PT. Daya Labuan Indah II, sebagai bentuk kedisiplinan Hendra Lesmana terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pada Tanggal 17 oktober 2018 Hendra lesmana melalui serikat pekerja/buruh PTP FPBI PTDLI II mengajukan surat permohonan perundingan bipartit ke dua (2) kepada PT. Daya Labuan Indah. Namun PT. daya Labuan Indah menolak untuk berunding. dan tanggal 30 november 2018 Hendra Lesmana kembali mengirmkan surat perundingan ke 3 (tiga).

Kemudian pada tanggal 2 November 2018, PT. Daya Labuan Indah mengeluarkan surat kepada Hendra Lesmana terkait permohonan perundingan bipartit, yang pada intinya bahwa Surat keterangan mutasi yang diberikan kepada Hendra Lesmana bersifat final dan tidak dapat diubah. Sehingga perundingan bipartit dianggap tidak perlu.

Pada tanggal 9 november 2018 Hendra Lesmana melalui serikat buruh PTP FPBI PT. DLI II mengajukan surat permohonan mediasi kepada Kepala dinas tenaga kerja Kab. Labuhan Batu tentang perselisihan mutasi. Dan dinas tenaga kerja mengeluarkan surat kepada kedua belah pihak terkait dengan pemanggilan menghadiri mediasi. Dan pada tanggal 16 November 2018 terjadilah Tripartit (mediasi) di Kantor Dinas tenaga Kerja Kab. Labuhan Batu, tetapi kedua belah pihak masing-masing tetap pada pendiriannya dan tanpa ada titik temu, selanjutnya Hendra Lesmana

mengajukan gugatan terhadap PT. Daya Labuan Indah di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan .

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas menjadi latar belakang diangkatnya penelitian yang berjudul : **ANALISIS YURIDIS TERHADAP MUTASI PEKERJA/BURUH PT. DAYA LABUAN INDAH (Studi Kasus Putusan Nomor 82 k/Pdt.Sus-PHI/2021).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang Masalah diatas, peneliti menemukan 2 (dua) permasalahan hukum yang peneliti jadikan Rumusan Masalah yang akan peneliti uraikan jawabannya dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Adapun 2 (dua) Rumusan Masalah yang dimaksud yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang menolak mutasi kerja?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim dari Putusan Kasasi Nomor Perkara : 82 K/Pdt.Sus-PHI/2021?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian supaya dapat tepat sasaran yang sesuai dengan apa yang dikehendaki, maka perlu ditetapkan tujuan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang menolak mutasi
- b. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dari putusan studi kasasi nomor perkara : 82K/Pdt.Sus-PHI/2021

2. Manfaat Penelitian

Penelitian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terkhusus Pekerja/Buruh serta masyarakat luas :

a) Manfaat Teoritis

1. Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dalam meneliti permasalahan terkait perlindungan jika pekerja/buruh menolak mutasi.
2. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dari segi teoritis, diharapkan penulisan ini dapat memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum terutama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap perlindungan jika terjadinya mutasi sepihak.
3. Dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.

b) Manfaat Praktik

1. Manfaat yang bisa penulis ambil dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan Hukum khususnya tentang mutasi.
2. Menambah sumbangan pemikiran tentang apa akibat hukum dari perusahaan yang melakukan mutasi secara sepihak.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

D. Kerangka Teori Dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teori

Kerangka Teori merupakan suatu butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu permasalahan ataupun kasus yang dijadikan bahan perbandingan, pegangan teoritis, yang mungkin disetujui maupun tidak disetujui yang dijadikan masukan dalam membuat kerangka berpikir dalam penyusunan.¹³ Kerangka teori membantu penulis dalam memastikan tujuan serta arah penelitian, dan sebagai dasar penelitian supaya langkah yang ditempuh berikutnya bisa jelas serta tidak berubah-ubah. Untuk itu perlu disusun suatu kerangka teori yang memuat pokok pikiran, menggambarkan dari sudut mana permasalahan akan disoroti.

Kerangka Teoritis yang penulis pakai dalam penulisan ini adalah teori hukum tentang teori Pemutusan Hubungan Kerja, selain teori tentang Hubungan Kerja yang terdapat pada Hukum Ketenagakerjaan, juga tentang teori perlindungan hukum, dan teori keadilan hukum.

a. Teori Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak, adanya

¹³ M Solly Lubis, *filsafat ilmu dan Penelitian*, Mandar Madju, Bandung, 1994, Hal. 9

pekerjaan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan hukum yang mengatur. Menurut Koesparmono Irsan hubungan kerja adalah¹⁴

“Hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerja, upah dan perintah”.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha akan menciptakan atau melahirkan adanya hubungan kerja sebagai suatu bentuk hubungan hukum.¹⁵

Perjanjian berakhir apabila pekerja meninggal dunia, pekerja memberikan keterangan palsu yang dapat merugikan perusahaan atau suatu hal yang tercantum dalam perjanjian kerja yang dapat berakhirnya hubungan kerja.

¹⁴Koespramono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja “Suatu Pengantar”*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016. Hal. 47

¹⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, Hal. 25

b. Teori Perlindungan Hukum

Munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹⁶

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa nyaman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut CST Kansil¹⁷

“perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.

¹⁶ Atjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000. Hal. 18

¹⁷ C.S.T Kansil, *pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*, penerbit balai pustaka Jakarta 1989. Hal.26

Sesuai dengan uraian diatas dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum adalah untuk melindungi rakyat dari bahaya maupun ancaman kejahatan yang dapat merugikan dirinya sendiri.

c. Teori Keadilan Hukum

Keadilan kata dasarnya “Adil” berasal dari bahasa Arab yang berarti berada di tengah-tengah, jujur, lurus, dan tulus. Dalam adil terminologis berarti sikap yang bebas dari diskriminasi, ketidakjujuran. jadi orang yang adil adalah orang sesuai dengan standar hukum baik hukum agama, hukum positif (hukum negara), serta hukum sosial (hukum adat) berlaku.

Menurut Thomas Hobbes keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan atau rasa keadilan baru dapat tercapai saat adanya kesepakatan antara dua pihak yang berjanji. Perjanjian disini diartikan dalam wujud yang luas tidak hanya sebatas perjanjian dua pihak yang sedang mengadakan kontrak bisnis, sewa-menyewa, dan lain-lain. Melainkan perjanjian disini juga perjanjian jatuhnya putusan antara hakim dan terdakwa, peraturan perundang-undangan yang tidak memihak pada satu pihak saja tetapi saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik.¹⁸

2. Kerangka Konseptual

Selain didukung dengan adanya Kerangka Teori, Penulis juga didukung dengan adanya kerangka konseptual yang merumuskan definisi

¹⁸ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017, Hal 32

yang berhubungan judul yang penulis angkat. Berikut penulis jelaskan apa yang dimaksud dengan :

a) Pekerja/Buruh menurut Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.

b) Pengusaha adalah seseorang, kelompok, ataupun lembaga yang melakukan kegiatan jual beli atau sewa sesuatu.

c) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d) Pesangon merupakan uang yang diberikan kepada karyawan atau pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja atau PHK.

e) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

f) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.¹⁹

g) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.

¹⁹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, Jakarta: Visi Media, 2006, Hal.

h) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja

i) Hak Pekerja merupakan kuasa untuk menerima atau melakukan suatu hal yang sudah semestinya oleh karyawan dan tidak dapat diganggu gugat oleh pihak manapun.

j) Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain. Mutasi kepegawaian atau kerja ini bisa berlaku untuk instansi swasta maupun pemerintah.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis dalam melakukan penelitian bertujuan untuk menguraikan jawaban 3 (tiga) Rumusan Masalah diatas. Adapun Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan data-data sekunder dan melakukan studi kasus yaitu putusan perkara nomor : 82 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Didalam melaksanakan penelitian untuk penulisan skripsi. Penulis memerlukan langkah-langkah guna memperoleh data yang lengkap dan dapat dipercaya kebenerannya. Sehingga sangat membantu peneliti dalam pengelolaan datanya, maka dalam hal ini menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Suatu penelitian sangat diperlukan metode penelitian tertentu untuk mendapatkan data yang diteliti, dengan menggunakan metode penelitian, seorang peneliti akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya yaitu dengan cara mengumpulkan data, kemudian mengolahnya dalam rangka menyelesaikan masalah tersebut.

Adapun Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan data-data sekunder dan melakukan studi kasus yaitu putusan perkara nomor : 82 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

2. Metode Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah merupakan sebuah metode untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dapat memahami lebih kompleks tentang suatu permasalahan yang menjadi objek penelitian. Permasalahan dilapangan semakin kompleks dengan berbagai sumber data yang digunakan sebagai acuan untuk menemukan jawaban-jawaban dari proses yang dilakukan peneliti sehingga metode pendekatan masalah ini suatu sub metode agar mampu memecah suatu permasalahan.

Metode pendekatan yang digunakan penulis adalah metode kualitatif. Metode pendekatan kualitatif merupakan metode yang berfokus pada pengamatan yang dalam. Menurut Rahmasari ada beberapa ciri-ciri dari penelitian kualitatif yaitu :²⁰

- 1) Lingkungan alamiah sebagai sumber data langsung.

²⁰ Rahmasari. 2017. *Ciri Ciri Dan Jenis Jenis Penelitian Kualitatif*. Jurnal riset metodologi kualitatif, Hal. 16

- 2) Manusia merupakan alat (instrumen) utama pengumpulan data.
 - 3) Analisis data dilakukan secara induktif.
 - 4) Penelitian bersifat deskriptif analitik (data berupa kata-kata, gambar dan perilaku) tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik.
- 5) Tekanan penelitian berada pada proses, penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan segi proses daripada hasil.
- 6) Pembatasan penelitian berdasarkan fokus.
 - 7) Perencanaan bersifat lentur dan terbuka.
 - 8) Hasil penelitian merupakan kesepakatan bersama.
 - 9) Pembentukan teori berasal dari dasar.
 - 10) Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif.
 - 11) Teknik sampling cenderung bersifat purposive.
 - 12) Penelitian bersifat menyeluruh (holistik).
 - 13) Makna sebagai perhatian utama penelitian.

3. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum

Bahan yang penulis gunakan untuk penelitian hukum yang digunakan dalam skripsi ini adalah bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier:

- a) Bahan Hukum Primer, yaitu:
 1. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
 2. Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial (PPHI).

4. Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

5. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

6. Putusan Nomor : 82 K/Pdt.Sus-PHI/2021

b) Bahan hukum sekunder, merupakan data yang diambil dari buku, jurnal, internet dan dokumen yang berkaitan dengan dengan penelitian.

c) Bahan Hukum tersier, yakni bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.²¹

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang peneliti gunakan dalam pengumpulan Bahan Hukum dalam penelitian adalah Teknik Kepustakaan (Library research). Pengumpulan Bahan Hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran bahan-bahan Hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian Kepustakaan ini akan menjelaskan dengan metode kualitatif yaitu dengan melakukan uraian secara deskriptif dari buku-buku literatur dan media elektronik atau bahan-bahan hukum primer, sekunder, tersier yang dikumpulkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

²¹ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hal. 17

5. Metode Analisis Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan menganalisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Menganalisa data merupakan tindakan peneliti untuk menghubungkan teori (*das sollen*) dan praktik (*das sein*).

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis deskriptif kualitatif, dimana peneliti selain mengolah dan menyajikan data, juga melakukan analisis data kualitatifnya. Hal ini dimaksudkan agar dapat men sinergikan antara beberapa data yang telah didapatkan dengan berbagai literatur maupun data-data lain yang telah dipersiapkan.

F.Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini dibuat dengan tujuan untuk mempermudah pembahasan dan mudah dipahami sehingga apa yang menjadi tujuan penulis skripsi dapat mudah dipahami. Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) BAB yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA DAN TINJAUAN UMUM MUTASI, ROTASI DAN DEMOSI

Pada bab ini peneliti akan membahas tinjauan umum tentang hubungan kerja dan tinjauan umum mutasi.

BAB III KASUS POSISI DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR : (82 K/PDT.SUS-PHI/2021)

Pada bab ini peneliti akan menganalisis mengenai kasus posisi, gugatan, pertimbangan hukum, dan amar putusan.

BAB IV ANALISIS YURIDIS TERHADAP MUTASI PEKERJA/BURUH PT. DAYA LABUAN INDAH

Pada bab ini peneliti akan menganalisis mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang menolak mutasi kerja, bagaimana akibat hukum terhadap tindakan mutasi sepihak, dan bagaimana pertimbangan Hakim dari Putusan Kasasi Nomor Perkara : 82 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari seluruh uraian penulisan ini berupa kesimpulan, dimana peneliti akan mengambil kesimpulan yang telah diuraikan di bab sebelumnya. Serta saran yang bisa diterapkan jika terjadi permasalahan.