

ARTICLE

Termination of Employment of PT. Lotte Mart Indonesia

Pemutusan Hubungan Kerja PT Lotte Mart Indonesia

Sunandar¹, Palmawati Tahir², Mochamad Arifinal³

¹ Magister Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia

² Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia

³ Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia

* Corresponding author: sunandaruntirta@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the decision of the panel of judges in deciding Case Number 69/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Ps based on the Labor Law and find legal protection efforts and rights obtained by workers at PT. Lotte Mart Indonesia against Unilateral Layoffs. This study uses normative legal research methods with statutory and conceptual approaches supported by primary and secondary legal materials and uses qualitative analysis techniques in order to be able to see the problems that occur in the field. The results of this study indicate that the case of PT. Lotte Mart Indonesia is one of the cases of unilateral layoffs that violate the provisions of the Labor Law. The absence of clear sanctions in the law provides an opportunity for companies to unilaterally lay off their employees. For workers who are dismissed unilaterally, they are required to obtain legal protection regulated in the Manpower Law as the President's commitment to improving quality in the economic sector. Companies that carry out layoffs unilaterally also need to receive appropriate sanctions as a result of violating the law and not fulfilling the rights of citizens guaranteed by the constitution.

Keywords

Rights; Labor; Transfers; Termination of Employment

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk Menganalisis putusan majelis hakim dalam memutus Perkara Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Ps berdasarkan UU Ketenagakerjaan serta mendapati upaya perlindungan hukum dan hak yang didapatkan pekerja di PT. Lotte Mart Indonesia terhadap PHK secara Sepihak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual yang didukung bahan hukum primer dan sekunder serta menggunakan teknik



Copyrights © 2024 Author(s) and published by the Faculty of Law, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia. All works published in the Sultan Jurisprudence are licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

analisis kualitatif agar dapat melihat permasalahan yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kasus PT. Lotte Mart Indonesia menjadi salah satu kasus PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan. Tidak terdapatnya sanksi yang jelas dalam undang-undang tersebut memberikan celah bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak kepada karyawannya. Bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak wajib memperoleh perlindungan hukum yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagai komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar undang-undang dan tidak terpenuhinya hak-hak warga negara yang dijamin konstitusi.

Kata Kunci

Tenaga Kerja; Mutasi; Pemutusan Hubungan Kerja

HOW TO CITE:

Sunandar, Palmawati Tahir, Mochamad Arifinal, Termination of Employment of PT. Lotte Mart Indonesia, *Sultan Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum*, Vol. 4 No. 1 Juni 2024, hlm. 61-78.

Pendahuluan

Sepanjang keberadaannya, manusia secara konsisten berusaha memenuhi berbagai kebutuhannya. Kisaran barang-barang penting yang dibutuhkan untuk menunjang kehidupan dapat sangat bervariasi, karena jumlah yang dianggap perlu bergantung pada kemampuan atau kemampuan finansial seseorang. Daya beli seseorang sangat dipengaruhi oleh uang yang diperoleh selama jangka waktu tertentu setelah bekerja.¹ Perjanjian kerja mengacu pada pengaturan kontrak antara individu yang terlibat dalam buruh atau pekerjaan dan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian ini menguraikan syarat-syarat kerja tertentu, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat.²

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dan buruh mengawali dimulainya penurunan penghidupan keluarga. Hal ini berarti pekerja dan buruh mengalami kehilangan pekerjaan yang kemudian diikuti dengan penurunan pendapatan, mengingat kenyataan praktis bahwa mendapatkan pekerjaan alternatif tidaklah semudah yang dibayangkan. Intensnya persaingan, bertambahnya angkatan kerja, dan sifat lingkungan bisnis yang mudah berubah telah menimbulkan kekhawatiran yang luas di kalangan pekerja mengenai potensi pemutusan hubungan kerja.³ Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.⁴ Menurut Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa orang yang melakukan pekerjaan atau

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2017, hlm. 102.

² Fienso Suharsono, “Kamus Hukum”, Jakarta, PT. Van’ Delta Publishing, 2010, hlm. 28

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Edisi Revisi)*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 183.

⁴ Bustoro Ali, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Pamulang, Serambi Semesta Distribusi, 2018, hlm. 156

buruh yaitu: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁵ Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dan buruh mengawali dimulainya penurunan penghidupan keluarga. Hal ini berarti pekerja dan buruh mengalami kehilangan pekerjaan yang kemudian diikuti dengan penurunan pendapatan, mengingat kenyataan praktis bahwa mendapatkan pekerjaan alternatif tidaklah semudah yang dibayangkan. Intensnya persaingan, bertambahnya angkatan kerja, dan sifat lingkungan bisnis yang mudah berubah telah menimbulkan kekhawatiran yang luas dikalangan pekerja mengenai potensi pemutusan hubungan kerja.⁶

Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia seluruhnya bersumber dari Pancasila sebagai landasan yang merupakan ideologi dan falsafah negara, sedangkan konsepsi perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi masyarakat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan *Rule of The Law*. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berpikir dengan berlandaskan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah prinsip pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.⁷

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan atau pemutusan sepihak yang dimana dilakukan oleh pengusaha atau/majikan tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum dilakukan pemutusan hubungan terhadap karyawan yang disertai alasan yang menyebabkan pengusaha/majikan melakukan tersebut. Keadaan ini memberikan pengaruh terhadap kedua pihak yang terlibat, dengan penekanan khusus terhadap pekerja atau buruh yang dari sudut pandang ekonomi mempunyai kedudukan yang agak dirugikan dibandingkan dengan pengusaha atau pemberi kerja. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dan buruh dapat menimbulkan dampak yang cukup besar. PHK mengakibatkan hilangnya mata pencaharian para pekerja, sehingga berdampak pada kemampuan mereka untuk mempertahankan hidup dan menafkahi keluarga.⁸

Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa: 1) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.” 2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁹

Masalah PHK dan kompensasi pesangon mempunyai arti penting, terutama bagi karyawan, karena berkaitan dengan keberlanjutan penghidupan mereka dan tanggungan mereka. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, perusahaan wajib memberikan uang

⁵ Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Depok, PT. Rajagrafindo Persada, 2020, hlm. 89

⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Edisi Revisi)*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 183

⁷ Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Semarang, Jurnal Hukum Khaira Ummah, 2017, hlm 836.

⁸ Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016, hlm.173-174.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009, hlm. 23

pesangon, uang jasa, dan santunan kepada karyawan yang terkena PHK atau pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.¹⁰ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran PHK yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut:

1. Alasan Ekonomis

- a. Menurutny hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
- b. Merosotnya penghasilan perusahaan;
- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya;
- d. Pelaksanaannya rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.¹¹

Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan industrial, Pengadilan industrial berwenang mengadili perselisihan hubungan industrial, yaitu: “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha terhadap pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 151 tentang Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yaitu: “jika tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat buruh, maka PHK hanya bisa dilakukan setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau dalam hal ini Mahkamah Agung (MA)”.¹² Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu di perusahaan PT. Lotte Mart Indonesia. Kasus tentang PHK ini dilakukan perusahaan melalui mutasi keperusahaan lain dan mutasi ini dilakukan satu kali oleh perusahaan namun pekerja menolak karena pekerja menandatangani kontrak kerja bersama hanya satu nama saja. Setelah diputus oleh Mahkamah Agung yaitu, Putusan Mahkamah Agung Nomor 69/Pdt-Sus.PHI/2020/PN.Jkt. Pst.

Pada kasus tersebut bahwa pada tanggal 15 Juli 2020, Penggugat awalnya bekerja sebagai Manager di PT Lotte Mart Indonesia. Penggugat telah hadir untuk menanggapi panggilan ke-II tersebut ketoko pramuka untuk melakukan klarifikasi terkait ketidakhadirannya dan bertemu langsung dengan pimpinan toko pramuka sebelum pertemuan tersebut penggugat sudah mengirim surat keberatan melalui email dan surat pribadi maupun somasi dari LBH. Surat Perjanjian Kerahasiaan/Non-Disclosure

¹⁰ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, Setara Press, 2016, hlm. 105.

¹¹ Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT di Kota Malang”. *Jurnal Studi Manajemen* No. 5 (2015). Hlm 202-214

¹² Asri Wijayanti & Selamat Suhartono, *Sengketa Hubungan Industrial Kini dan Akan Datang*, Surabaya, CV. Revka Prima Media, 2020, hlm. 240

Confidential Agreement (NDA) dan Surat Pengunduran Diri yang telah dibuatkan oleh tergugat, namun saat penggugat membacanya ada sesuatu yang diduga merugikan penggugat yaitu penggugat diduga telah merugikan terhadap tergugat.

Hal ini menjadi pertanyaan bagi penggugat yakni dalam hal apa yang dimaksud merugikan, kapan dan berupa apa hal itu terjadi namun tergugat tidak dapat membuktikan dan menjelaskan hanya berkata itu kesalahan isi berkas dan kemudian tergugat menarik kembali berkas tersebut. Penggugat selama ini bekerja sesuai dengan aturan perusahaan dan adapun mengenai tuduhan dimana penggugat diduga telah melakukan pemusnahan barang secara bertahap, tergugat dari tingkat Bipartit sampai ketinggian Tripartit-pun tergugat tidak dapat membuktikan dan menjelaskan dugaan tersebut oleh karenanya perbuatan tergugat tersebut dapat diduga telah melakukan tindak pidana terhadap penggugat yaitu pasal 310 KUHP, pasal 311 (1) KUHP dan 335 KUHP. Sehingga disini terlihat jelas bahwa pihak penggugat sudah kooperatif namun tergugat tidak dengan terang dan tidak dapat menjelaskan apa isi, maksud dan tujuan berkas tersebut untuk ditandatangani oleh pihak Penggugat.¹³ Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana Majelis Hakim dalam memutus perkara Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI /2020/PN Jkt.Pst. Kemudian bagaimana perlindungan hukum dan hak yang didapatkan pekerja di PT. Lotte Mart Indonesia.

Metode

Penelitian ini berfokus pada analisis implementasi peraturan dan Norma hukum positif yang mengatur pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan, khususnya terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Tujuannya adalah untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap topik tersebut agar untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif sebagai metodologinya. Sumber daya utama yang dimanfaatkan di perpustakaan terdiri dari bahan-bahan hukum yang mendasar, meliputi peraturan pokok, ketentuan, peraturan, dan peraturan perundang-undangan. Selain itu, hukum sekunder digunakan untuk menggabungkan data sekunder, termasuk sumber daya hukum dasar, sekunder, dan tersier, serta kajian ilmiah yang dilakukan oleh akademisi dan pakar hukum.¹⁴

Hasil dan Pembahasan

Tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹⁵ Pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut: 1) Setiap orang yang bekerja (angkatan

¹³ Putusan Mahkamah Agung Nomor 69/Pdt-Sus.PHI/2020/PN.Jkt. Pst.

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2015, hlm. 132.

¹⁵ Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2016, hlm. 124

kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja). 2) Menerima imbalan/ upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.¹⁶

Secara umum, populasi suatu negara dapat dikategorikan kedalam dua kelompok berbeda, khususnya individu yang bekerja dan mereka yang tidak berpartisipasi aktif dalam angkatan kerja.¹⁷ Dilihat sudut pandangannya, perbedaan antara tenaga kerja dan non-tenaga kerja hanya didasarkan pada batasan usia dalam praktiknya. Tenaga kerja mengacu pada mereka yang secara aktif mencari atau terlibat dalam pekerjaan yang melibatkan produksi barang atau jasa, sesuai dengan kriteria hukum dan batasan masa kerja, dengan tujuan memperoleh penghasilan untuk membiayai biaya hidup sehari-hari.¹⁸ Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian kerja dan hubungan kerja antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan diatur dalam perjanjian kerja bersama.

1. Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁹ Seperti perjanjian pada umumnya, dengan membuat perjanjian perburuhan, maka saat itu akan timbul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan upah dari hasil kerjanya, sedangkan pengusaha berkewajiban membayar upah dalam bentuk lain.

2. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya, yaitu pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh saja tetapi juga mengikat pihak ketiga yang tidak ikut dalam perundingan, yaitu pekerja/buruh, terlepas dari apakah pekerja/buruh menerima atau menolak isi perjanjian kerja bersama dan apakah pekerja/buruh tersebut menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang berunding atau tidak.²⁰

Klasifikasi mengacu pada organisasi sistematis atau pengelompokan entitas berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditentukan.²¹ Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu:

1. Berdasarkan penduduknya
 - a. Tenaga kerja
 - b. Bukan tenaga kerja
2. Berdasarkan batas kerja
 - a. Angkatan kerja
 - b. Bukan angkatan kerja

¹⁶ Midah Agus, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2012, hlm 7.

¹⁷ Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2011 (vol 17 no 6), hlm. 8.

¹⁸ H Manululang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, PT Rineka, 2012, Citra, hlm 3.

¹⁹ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2008,

²⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Pradnya Pramita, 2007, hlm 128.

²¹ Heppy El Rais, *Kamus Ilmiah Populer*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar 2012, hlm. 345

3. Berdasarkan kualitasnya
 - a. Tenaga kerja terdidik
 - b. Pekerja terlatih
 - c. Pekerja tidak terdidik dan tidak terampil mengacu pada individu yang tidak memiliki pendidikan formal dan keterampilan khusus.²²

Hak dapat diartikan sebagai suatu hak yang melekat yang dimiliki oleh seseorang untuk menerima atau melakukan suatu tindakan atau manfaat tertentu yang diharapkan dapat diberikan atau dilaksanakan oleh pihak lain, dan pada prinsipnya tidak dapat diingkari secara paksa oleh pihak lain manapun. Menurut Darwan Prints, istilah “hak” mengacu pada hak-hak yang diberikan kepada individu berdasarkan jabatan atau pangkatnya, namun “kewajiban” berarti suatu tanggung jawab atau kewajiban yang harus dipenuhi oleh individu dalam bentuk produk atau jasa, juga berdasarkan pada posisi atau status mereka.²³

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). 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.²⁴ Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.²⁵

Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja tujuan utama dari bentuk perlindungan teknis atau keselamatan kerja adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja yang selanjutnya sehingga akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja/buruh untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Apabila sudah terlanjur terjadi, maka penanganannya dapat segera dilakukan. Untuk melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya penghasilan yang layak, kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen penghasilan yang layak, kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.²⁶

²² Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006, hlm. 45.

²³ Darwin Print, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra, 2013, hlm. 213.

²⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum, Cetakan ke-1*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal.53.

²⁵ Budi Sastra Panjaitan, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Sumedang, CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020, hlm. 156

²⁶ Laurensius Arliman S, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Padang: Jurnal Selat, 2017, hlm 83.

Tenaga Kerja Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JK)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
5. Perlindungan Tunjangan Hari Raya²⁷

Immanuel Kant menyatakan kewajiban sebagai dasar tindakan moral. Baik buruknya suatu tindakan diukur dalam keharusan menjalankan kewajiban. Namun harus didasari dengan kehendak baik. Bertindak menurut kehendak baik berarti bertindak demi untuk kewajiban. Bertindak demi kewajiban sebagai hukum batin, berarti tindakan itu mencapai moralitas.

1. Pengusaha wajib membayar upah.
2. Pengusaha wajib memberikan cuti/ istirahat.
3. Pengusaha wajib memberikan perawatan dan pengobatan.
4. Pengusaha wajib memberikan keterangan.²⁸

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c) Hubungan Kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.²⁹

Husnu dan Asikin berpendapat yaitu: “hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan siburuh dengan membayar upah”.³⁰ Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit- dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap”. Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu: Tunjangan Tetap ialah tunjangan yang diberikan

²⁷ Asih Eka Putri, *Pabam SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional)*, Jakarta, CV. Komunitas Pejaten Media Tama, 2014, hlm. 29

²⁸ Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2012, hlm. 58

²⁹ Wijayanti Astri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafia, 2009, hlm.107.

³⁰ Hakim Abdul, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Citra Aditya, 2014, cetakan ke-4 edisi revisi, hlm.39.

oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relatif sama.³¹ Kemudian tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa: “Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengusaha ingin melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 151 dan 152 undang-undang nomor 13 tahun 2003.³²

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.³³ Selain pengertian tersebut diatas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

1. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.³⁴
2. Menurut Subekti, perjanjian kerja dapat diartikan sebagai suatu perjanjian kontrak antara pekerja dan pemberi kerja, yang dibedakan dengan adanya upah atau gaji yang disepakati bersama dan adanya hubungan hierarkis (*dienstverhoeding*) dimana pemberi kerja mempunyai wewenang untuk mengeluarkan perintah yang harus dipatuhi oleh individu lain yang terlibat.³⁵
3. Menurut Endah Pujiastuti perjanjian kerja merupakan perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan para pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.³⁶

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun diluar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ketempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya memiliki arti dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status

³¹ Rukiyah L, dan Darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Jakarta, Dunia Cerdas, 2013, hlm. 210.

³² Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 189.

³³ R. Subekti & R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2006, hlm. 21

³⁴ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 62.

³⁵ Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra AsityaBakti, 2014, hlm. 49

³⁶ Pujiastuti Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, University Press, 2015, hlm.21

ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ketempat lain.³⁷

Mutasi atau transfer adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang lebih tinggi dari posisi pekerjaan sebelum mengalami perpindahan kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya seperti sedia kala. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi diwaktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap pekerja secara berkesinambungan secara objektif. Dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu:³⁸

1. Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan pemerintah;
2. Mutasi atas dasar prinsip *The right man on the right place*;
3. Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan profesionalitas kerja;
4. Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal;
5. Mutasi sebagai langkah untuk promosi;
6. Mutasi untuk mengurangi labour turn over;
7. Mutasi harus terkoordinasi.

Analisis Putusan Hakim Pada Perkara Nomor 129 K/Pdt./2021 Dan Nomor 69/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn Jkt.Pst. Perusahaan PT Lotte Mart Indonesia melakukan mutasi kepada karyawan sebanyak 1 (satu) kali yaitu di Toko lain. Oleh karena itu, Maka dengan ini penulis menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) pokok yang menjadi permasalahan untuk dianalisis oleh penulis yaitu Perjanjian Kerja tidak jelas Terkait Mutasi dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tidak memberikan penjelasan yang rinci terkait mutasi. Karena didalam peraturan hukum yang membahas mutasi belum ada maka perbedaan satu perusahaan atau dilain perusahaan itu semua dikembalikan kepada perjanjian kerja, yang menjadi permasalahannya bahwa didalamnya tidak ada perjanjian kerja yang dijelaskan secara detail terkait dengan mutasi. Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu diburuh, mengikatkan dirinya untuk dibawah peritahnya pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Mutasi merupakan hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan yang memiliki kantor cabang di beberapa daerah. Mutasi merupakan bagian dari kebijakan manajemen personalia untuk mendistribukan SDM secara tepat dan sesuai kebutuhan perusahaan. Namun didalam beberapa pemikiran karyawan, istilah mutasi merupakan bentuk dari penyingkiran karyawan, sehingga beranggapan bahwa tugas karyawan dimutasi karena sulit berkembang disuatu daerah saja. Karena itu, tak sedikit kasus karyawan menolak dimutasi dan memilih mogok kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa penempatan

³⁷ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, hal.24

³⁸ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Cetakan ke-1, Jakarta, Rineka Cipta, 2009, hal.56

kerja merupakan bagian dari kesepakatan awal dua pihak antara pengusaha dengan pekerja. Ini dijelaskan didalam Pasal 54, bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat;

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh
 - a. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - b. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - c. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua berpedoman didalam perjanjian kerja. Jika tidak diatur, maka perusahaan harus memuat perjanjian pengalihan yang disetujui oleh karyawan. Mutasi keperusahaan lain dapat berakibat pergantian nama perusahaan yang mempekerjakan, nama dan jenis usaha serta jabatan karyawan dan tempat pekerjaan, sehingga perjanjian kerja yang lama sudah tidak berlaku lagi. Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan sebagai berikut: "Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh menanggapi persyaratan terhadap administrasi mutasi karyawan merupakan pekerjaan HR. Tidak jarang, karyawan yang pindah jabatan dan lokasi kerjanya mengalami perubahan hak, misalnya penambahan gaji, tunjangan daerah dan tunjangan pindah". Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ternyata tidak memberikan penjelasan rinci terkait mutasi apakah bisa dilakukan untuk satu perusahaan atau lain perusahaan. Permasalahan diatas maka Hakim berbeda pendapat yaitu:

1. Hakim tingkat pertama ini salah satunya, majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta menolak dalam hal bahwa Mutasi yang dilakukan perusahaan tersebut lazim diberlakukan sepanjang mutasi tersebut atas kebutuhan perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas atau kemajuan perusahaan, dan menurut Majelis Hakim tindakan Tergugat (PT. Lotte Mart Indonesia) yang memberikan Mutasi/Demosi kepada penggugat (Jefri Maulana) atas perbuatannya tersebut dapat dibenarkan dan sekaligus relevan.
2. Tingkat kasasi menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan dalam perusahaan merupakan termasuk melanggar perjanjian kerja karena memutasi pekerja keperusahaan lain. Oleh karena itu didalam perbedaan pendapat dari Tingkat Pertama dan Kasasi maka menimbulkan ketidakpastian hukum sehingga tidak memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Peneliti setuju dengan apa yang menjadi pertimbangan hakim pada tingkat kasasi. Sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan. Pekerja mengajukan kasasi untuk pemenuhan Hak-Haknya yang tidak terpenuhi Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Tuntutan atas Mutasi yang dilakukan perusahaan merupakan salah satu pemutusan hubungan kerja dan perusahaan wajib meberikan Uang Pesangon, dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja

dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sesuai dengan Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat(3), ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum Pekerja Dan Hak Yang Didapatkan Pekerja Di PT. Lote Mart Indonesia

Dalam melaksanakan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan adanya suatu PHK atau pemutusan hubungan kerja entah itu dilakukan atas keinginan pengusaha atau atas keinginan pekerja sendiri. Didalam ketentuan Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PHK adalah berakhirnya hak kewajiban pemilik usaha dengan karyawan karna hal tertentu yang disebabkan telah selesai hubungan pekerjaan.

Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan yaitu: “Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik punya swasta maupun punya negara, maupun usaha-usahan sosial dan usaha lainnya yang memiliki pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain”. Bentuk dan pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha. Perlindungan Hukum dan Kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang hukum perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diluar secara sosiologis dan filosofis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai gambaran dari fungsi hukum, konsep dimana hukum, dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Berdasarkan hal tersebut Imam Soepomo membagi Perlindungan Pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia.
3. Perlindungan teknis, yaitu: suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau pekerjaan yang dikerjakan perusahaan.³⁹

Berdasarkan pada pembagian Perlindungan Hukum Pekerja menurut Imam Soepomo diatas, penulis berpendapat bahwa didalam perlindungan teknis seharusnya pengusaha lebih menjelaskan Satuan Perintah Kerja (SPK) tersebut saat ingin melaksanakan hubungan kerja sehingga tidak adanya multitafsir. Sebab SPK dikeluarkan oleh suatu perusahaan atau instansi kepada tenaga kerja untuk diberikan kewenangan

³⁹ Midah Agus, *Dinamika hukum ketenagakerjaan*, Medan: USU Press, 2012, hlm.5

melaksanakan tugas atau pekerjaan tersebut, serta hak dan kewajiban pekerja yang harus dilaksanakan oleh pekerja didalam perjanjian kerja. Hak pekerja tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, diantaranya yaitu: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Kewajiban bagi pekerja yang tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
2. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh.
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
4. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Berdasarkan penjelasan diatas maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak PT Lotte Mart Indonesia tidak sesuai menurut peraturan perundang-undangan, disebutkan bahwa PHK dilakukan karena pekerja tidak ingin dimutasi keperusahaan lain, seharusnya perusahaan jika memang ingin memutasi pekerja keperusahaan lain, terlebih dahulu menyelesaikan hak-hak pekerja yang seharusnya didapatkan jika terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan peundang-undangan yang berlaku. Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pemilik usaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berikut:

1. Karyawan berhalangan masuk atau sakit memiliki surat keterangan dokter dan tidak melebihi waktu satu tahun dengan terus menerus.
2. Karyawan berhalangan melaksanakan tugas dikarenakan memenuhi tugas kewajiban Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan berlaku.
3. Karyawan menjalankan ibadah sesuai perintah agama
4. Karyawan menikah
5. Karyawan atau pekerja wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan atau sedang menyusui bayi.
6. Karyawan memiliki keterikatan darah atau ikatan perkawinan dengan sesama karyawan dalam satu tempat terkecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

7. Karyawan membangun perserikatan atau anggota atau jadi pengurus melakukan kegiatan diluar jam bekerja bisa juga pas jam bekerja dengan sepegetahuan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang mengatur.
8. Karyawan mengadukan pemilik usaha kepada pihak yang berwenang mengenai perbuatan tindak pidana yang dilakukan pemilik usaha.
9. Mempunyai perbedaan paham agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Karyawan mengalami cacat tetap yang disebabkan kecelakaan kerja atau karna sakit yang memilik hubungan kerja yang menurut surat dari dokter tidak bisa diketahui jangka waktu

Dengan tidak adanya Perlindungan hukum diatas maka menimbulkan beberapa akibat yaitu:

1. Penurunan Upah Pekerja

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam kasus PT Lotte Mart Indonesia terdapat yang menyatakan bahwa awal gaji pekerja yaitu Rp. 4.267.349 (Empat juta dua ratus enam puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh Sembilan rupiah) perbulan, kemudian pekerja menolak mutasi keperusahaan lain dan mendapatkan surat peringatan dan surat keputusan Demosi No. 098/VII/19/HRD-LMI/LT tanggal 31 Juli 2019, lalu pekerja dimutasi dari Manager menjadi Section Head sebagai bentuk penolakan penugasan perintah kerja pekerja kepada perusahaan dengan penurunan upah menjadi sebesar 15-20% mulai tanggal 4 dan 9 juli 2019.

Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok (basic salary) termasuk tunjangan tetap (fixed allowances). Menurut kamus hukum, upah minimum adalah upah yang ditetapkan oleh Gubernur /Bupati/Walikota atas usulan Dewan Pengupahan berdasarkan penghitungan minimum kebutuhan hidup perbulan. Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan dan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Yang berarti bahwa bagi karyawan dengan masa kerja di atas 1 (satu) tahun atau pada tahun kedua dan seterusnya, tentunya besaran upahnya tidak boleh lagi dengan standar upah minimum, akan tetapi harus naik berjenjang secara proporsional lebih besar dari standar upah minimum.⁴⁰

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa didalam Undang-Undang ternyata sebagian besar hanya mengatur mengenai upah hanya sampai upah minimum saja sehingga secara a-contrario besaran upah diatas. Upah minimum adalah merupakan wilayah kesepakatan diantara para pihak dalam kaitan dengan permasalahan di PT

⁴⁰ Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan dan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh

Lotte Mart Indonesia aturan gaji yang dilakukan oleh perusahaan yang memisahkan upah pokok (*Basic Salary*) dengan tunjangan-tunjangan yang ada, termasuk tunjangan Jabatan dan transportasi.

Menurut analisis Penulis mengenai kewajiban perusahaan untuk memberikan tunjangan kepada karyawan yang dimutasi ketoko lain/ daerah lain, tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, hal tersebut bisa saja diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja (PK), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Untuk upah pokok seharusnya perusahaan menaikan upah pekerja karena pekerja sudah bekerja lebih dari 9 (sembilan) tahun sehingga harus adanya kenaikan gaji dan tidak menggunakan standar upah minimum lagi. Karena tidak adanya kepastian hukum maka mengakibatkan penurunan gaji yang dilakukan oleh pengusaha membuat pekerja menjadi tidak diberikan kejelasan oleh pengusaha. Dengan penurunan gaji tersebut dan pengusaha beralasan bahwa diturunkan gajinya karena pekerja menolak mutasi keperusahaan lain.

Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Menyatakan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Penggugat bersikeras menolak mutasi karena penggugat ingin hakaknya diselesaikan terlebih dahulu di PT Lotte Mart Indonesia sehingga pekerja dapat membuat Perjanjian Kerja baru dengan Perusahaan baru.

2. Dianggap mengundurkan diri

Pekerjaan untuk seorang buruh/pekerja pada suatu perusahaan merupakan salah satu isi dalam perjanjian kerja yang memang sudah ada didalam sebuah perjanjian dan telah disepakati oleh kedua belah pihak sejak awal dimulainya hubungan kerja. Sebagaimana menurut Pasal 54 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat (antara lain) Jabatan atau Jenis pekerjaan dan Tempat Pekerjaan. Yang berarti bahwa sejak awal mula dibuatnya perjanjian, Perusahaan sudah menyepakati untuk penempatan jabatan, tempat kerjanya dan lokasi pekerjaannya.

Apabila salah satu pihak khususnya pengusaha mengubah salah satu/beberapa isi perjanjian kerja termasuk mengubah jabatan karyawan atau jenis pekerjaannya atau memindahkannya pada lokasi tempat kerja yang berbeda maka tentu saja perusahaan dikategorikan telah menyalahi isi perjanjian kerja secara sepihak. Jika memang pengusaha ingin mengubah isi perjanjian kerja bisa saja diubah dengan ketentuan harus atas dasar persetujuan dan kesepakatan diantara pihak.

Didalam kasus ini dinyatakan bahwa pekerja menolak mutasi dan dianggap mengundurkan diri karena telah menolak mutasi tersebut sebab sudah mendapatkan surat peringatan 3 (tiga) kali. Penulis berpendapat bahwa Mutasi yang dilakukan Perusahaan termasuk melanggar perjanjian kerja sebab dalam perjanjian kerja yang tertera didalam 54 ayat (1) huruf e karena didalam perjanjian kerja hanya terdapat satu nama perusahaan, alamat beserta jenis usahanya dan jika perusahaan memberikan tugas diluar perjanjian kerja maka pekerja berhak mengajukan permohonan pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

dalam hal perusahaan melanggar pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerja diluar yang diperjanjikan.

Bilamana perusahaan memaksa melakukan mutasi tanpa adanya persetujuan karyawan, maka menurut penulis bahwa pelaksanaan mutasi dapat dinyatakan bahwa pengusaha telah memerintahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan, sementara karyawan hanya bersedia bekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja. Bila pekerja menolak mutasi, bisa menjadi perselisihan hak bilamana karyawan tetap bertahan pada pendiriannya bekerja di jabatan yang lama. Demikian juga karyawan mempunyai hak memohon pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 169 ayat (1) huruf e dengan alasan karyawan telah diperintahkan untuk bekerja diluar dari pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

Perselisihan hak menurut kamus hukum adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Mengenai hak-hak untuk mengeluarkan pendapat yang menyatakan: “Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/ serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan beserta keluarganya”.

Kesimpulan

Pertimbangan hakim merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari salah satu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, disamping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik dan cermat. Pada kasus ini Majelis Hakim Mahkamah Agung telah memberikan pertimbangan terhadap gugatan tersebut. PT. Lotte Mart Indonesia menjadi salah satu kasus PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan. Tidak terdapatnya sanksi yang jelas dalam undang-undang tersebut memberikan celah bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak kepada karyawannya. Bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak wajib memperoleh perlindungan hukum yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagai komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar undang-undang dan tidak terpenuhinya hak-hak warga negara yang dijamin konstitusi.

Informasi Pendanaan

Tidak ada

Referensi

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2017, hlm. 102.
- Fienso Suharsono, “*Kamus Hukum*”, Jakarta, PT. Van’ Delta Publishing, 2010, hlm. 28
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003* (Edisi Revisi), Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 183.
- Bustoro Ali, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Pamulang, Serambi Semesta Distribusi, 2018, hlm. 156
- Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan*, Depok, PT. Rajagrafindo Persada, 2020, hlm. 89
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003* (Edisi Revisi), Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 183
- Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Semarang, Jurnal Hukum Khaira Ummah, 2017, hlm 836.
- Zainal Asikin.et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016, hlm.173-174.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009, hlm. 23
- Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, Setara Press, 2016, hlm. 105.
- Sudiby Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT pada PT di Kota Malang”. *Jurnal Studi Manajemen* No. 5 (2015). Hlm 202-214
- Asri Wijayanti & Selamat Suhartono, *Sengketa Hubungan Industrial Kini dan Akan Datang*, Surabaya, CV. Revka Prima Media, 2020, hlm. 240
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 69/Pdt-Sus.PHI/2020/PN.Jkt. Pst.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2015, hlm. 132.
- Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2016, hlm. 124
- Midah Agus, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2012, hlm 7.
- Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 2011 (vol 17 no 6), hlm. 8.
- H. Manululang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, PT Rineka, 2012, Citra, hlm 3.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2008, hlm. 45
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Pradnya Pramita, 2007, hlm 128.
- Heppy El Rais, *Kamus Ilmiah Populer*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar 2012, hlm. 345
- Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006, hlm. 45.

- Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra, 2013, hlm. 213.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum, Cetakan ke-1*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53
- Budi Sastra Panjaitan, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Sumedang, CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020, hlm. 156
- Laurensius Arliman S, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Padang, *Jurnal Selat*, 2017, hlm 83.
- Asih Eka Putri, *Paham SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional)*, Jakarta, CV. Komunitas Pejaten Media Tama, 2014, hlm. 29
- Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2012, hlm. 58
- Wijayanti Astri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafia, 2009, hlm.107.
- Hakim Abdul, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Citra Aditya, 2014, cetakan ke-4 edisi revisi, hlm.39.
- Rukiyah L, dan Darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Jakarta, Dunia Cerdas, 2013, hlm. 210.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 189.
- R. Subekti & R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2006, hlm. 21
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 62.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra AsityaBakti, 2014, hlm. 49
- Pujiastuti Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, University Press, 2015, hlm.21
- Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, hal.24
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Cetakan ke-1, Jakarta, Rineka Cipta, 2009, hal.56
- Midah Agus, *Dinamika hukum ketenagakerjaan*, Medan: USU Press, 2012, hlm.5

Biografi Singkat Penulis

Sunandar merupakan mahasiswa magister ilmu hukum Universitas Sultan Ageng Tritayasa.

Palmawati Tahir merupakan guru besar Universitas Sultan Ageng Tritayasa pada fakultas hukum. Adapun bidang keahliannya adalah Hukum Islam dan zakat. Salah satu karyanya buku dengan judul Hukum Islam yang telah banyak dirujuk sebagai bahan referensi penelitian.

Mochamad Arifinal merupakan dosen di fakultas hukum Universitas Sultan Ageng Tritayasa, dengan bidang keahliannya perdata. Selain mengajar mahasiswa sarjana, juga menjadi pengajar mahasiswa magister.