

**ANALISIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
OLEH PT WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA, TBK
CABANG PEKANBARU TERHADAP PEKERJA ATAS
PENOLAKAN MUTASI (STUDI KASUS TERHADAP
PUTUSAN NOMOR: 95/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PBR)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)**



OLEH :

**ANGGIE ANGGRAENI PRITASARI
NPM : 151010021**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anggie Anggraeni Pritasari
Npm : 151010021
Tempat/Tanggal Lahir : Bunga Antoi/ 19 Agustus 1996
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat Rumah : Perumahan Villa Taman Anggrek Blok A4,
RT/RW 002/012, Kel/Desa Sidomulyo Barat, Kec.
Taman.
Judul Skripsi : Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja
Oleh PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk
Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas
Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan
Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini juga belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 6 Desember 2018

Yang menyatakan,



ANGGIE ANGGRAENI PRITASARI



Sertifikat

No. Reg : (no. 014) / (kode.I) / UPM.FHUIR/2019
1084002211 / 22%

Sertifikat Originalitas Penelitian

Menyatakan Bahwa :

Anggie Anggraeni Pritasari
1511010021

Dengan Judul :

Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Ottomira Multiartha, Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor 95/pdt.Sus-PHI/2017/PN Pbr)

Telah Lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 26 Februari 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H, CL



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : ANGGIE ANGGRAENI PRITASARI
NPM : 151010021
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)
Pembimbing I : Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum
Pembimbing II : Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF	
		Pembimbing II	Pembimbing I
10-12-2018	Perbaiki Daftar Isi dan Abstrak.	<i>[Signature]</i>	
12-12-2018	Perbaiki Latar Belakang dan Keseluruhan Penulisan.	<i>[Signature]</i>	
14-12-2018	Perbaiki Bab II.	<i>[Signature]</i>	
18-12-2018	Perbaiki Bab III dengan Mempertajam Analisa.	<i>[Signature]</i>	
15-01-2019	Tambahkan Literatur, Pendapat Ahli, dan Peraturan Perundang-Undangan.	<i>[Signature]</i>	

19-01-2019	Perbaiki Kesimpulan.	f	
23-01-2019	Perbaiki Cara Penulisan Daftar Pustaka.	f	
25-01-2019	ACC Pembimbing II Dapat Dilanjutkan Ke Pembimbing I.	f	
26-01-2019	Perbaiki Penulisan Cover Skripsi, Abstrak dan Daftar Isi.		f
30-01-2019	Tambahkan Daftar Singkatan.		
06-02-2019	Perbaiki Penulisan Singkatan.		f
11-02-2019	Tambah Buku dan Jurnal.		f
15-02-2019	Perbaiki Kesimpulan dan Saran Sesuai Dengan Rumusan Masalah dan Hasil Penelitian.		f
19-02-2019	Perbaiki Penggunaan Kalimat Pada Kata Pengantar.		f
20-02-2019	Perbaiki Pengetikan dan Koreksi Tanda Baca.		f
21-02-2019	ACC Pembimbing I Dapat Diperbanyak dan Dapat Didaftarkan Ujian Komprehensif.		f

Pekanbaru, 22 Februari 2019

Mengetahui :

An. Dekan



Dg. Surizki Febrianto S.H.,M.H
Wakil Dekan I



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
OLEH PT WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA, TBK
CABANG PEKANBARU TERHADAP PEKERJA ATAS
PENOLAKAN MUTASI (STUDI KASUS TERHADAP
PUTUSAN NOMOR: 95/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PBR)**

ANGGIE ANGGRAENI PRITASARI

NPM : 151010021

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

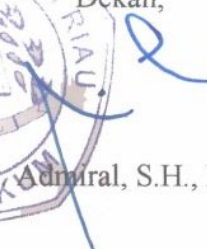

Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum


Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H

Mengetahui:

Dekan,




Dr. Admiral, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 005/Kpts/FH/2019
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Muda/ IV/C
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama : ANGGIE ANGGRAENI PRITASARI
NPM : 15 101 0021
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : ANALISIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA TBK CABANG PEKANBARU TERHADAP PEKERJA ATAS PENOLAKAN MUTASI (STUDI KASUS TERHADAP PUTUSAN NOMOR : 95/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PBR)
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 22 Januari 2019

Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.



Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 005/Kpts/FH/2019
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
NIP/NPK : 16 07 02 546
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : ANGGIE ANGGRAENI PRITASARI
NPM : 15 101 0021
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : ANALISIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA TBK CABANG PEKANBARU TERHADAP PEKERJA ATAS PENOLAKAN MUTASI (STUDI KASUS TERHADAP PUTUSAN NOMOR : 95/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PBR)
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 22 Januari 2019
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 034 / KPTS / FH-UIR / 2019
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Anggie Anggraeni Pritasari
N.P.M.	:	151010021
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor : 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H	:	Sekretaris merangkap penguji sistematika
Dr. H. Arifin Bur, S.H., M.Hum	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Raja Febrina, S.H., M.H	:	Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 15 Maret 2019
Dekan,

Dr. Admiral, S.H., M.H
NPK.080102332

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
 Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
 Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

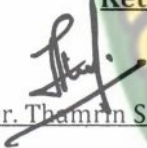
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 034 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 15 Maret 2019, pada hari ini *Senin tanggal 18 Maret 2019* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Anggie Anggraeni Pritasari
 N P M : 151010021
 Program Study : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor : 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)
 Tanggal Ujian : 18 Maret 2019
 Waktu Ujian : 13.00 – 14.00 WIB
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
 IPK :
 Predikat Kelulusan :

Ketua


 Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Sekretaris


 Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Dosen Penguji

1. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
2. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
3. Dr. H. Arifin Bur, S.H., M.Hum

Tanda Tangan


1. 
2. 
3. 

Notulen

4. Raja Febrina Zaharnika. S.H., M.H.



Pekanbaru, 18 Maret 2019
 Dekan Fakultas Hukum UIR


 Dr. Admiral, S.H., M.H
 NIK. 080102332

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Hubungan industrial tidak selamanya berjalan mulus, adakalanya timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Seperti yang terjadi dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr dengan pokok perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam perkara tersebut, Tergugat melakukan mutasi tempat kerja dan mutasi jabatan kepada Penggugat dengan tidak sewajarnya dan berakhir dengan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat. Proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat juga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Masalah pokok yang penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimana posisi kasus dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr dan bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum dengan menggunakan data sekunder saja. Di samping itu, penelitian ini bersifat deskriptif. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.

Mutasi yang diperintahkan Tergugat kepada Penggugat sangat tidak wajar dan patut. Selain dimutasi tempat kerja, Penggugat juga dimutasi dari jabatan sebelumnya yaitu sebagai *Asset Management Unit (AMU) Supervisor Warehouse Head* ke jabatan barunya sebagai *Branch Credit Marketing Head* (motorku). Kedua jabatan tersebut memiliki grade yang sama dengan orientasi kerja yang berbeda. Namun, Penggugat tidak diberikan pelatihan kerja terlebih dahulu untuk menempati posisi jabatan barunya. Pelatihan kerja baru akan diberikan saat Penggugat telah berada di tempat kerja baru yang berada di Tanjung Pinang.

Pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat mangkir tidaklah beralasan. Karena tidak terbukti bahwa Penggugat melakukan pelanggaran maupun kesalahan. Dan proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan efisiensi.

Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

Industrial relations is a system of relationships that consists of elements of employers, workers, and the government. Industrial relations do not always go smoothly, sometimes disputes arise between employers and workers. As happened in Case Number: 95 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Pbr with the principal disputes on termination of employment unilaterally. In the case, the Defendant did the transfer of the workplace and the transfer of position to the Plaintiff improperly and ended with the termination of employment with the Plaintiff. The process of terminating employment done by the Defendant also contradicts the prevailing laws and regulations. Based on the things mentioned above, the writer are interested in conducting this research. The main problem that the writer formulated in this research is how the position of the case in Case Number: 95 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Pbr and how the legal of the judge considerations in Decision Number: 95 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN. Pbr.

The research method used is a normative legal research method, namely legal research using secondary data only. In addition, this research is descriptive. Descriptive studies are intended to provide data as accurately as possible. Drawing conclusions in this study is done in a deductive way, namely to draw conclusions from general things to specific things.

The mutations ordered by the Defendant to the Plaintiff are very unnatural and appropriate. In addition to being transferred to the workplace, the Plaintiff was also transferred from his previous position, namely as the Asset Management Unit (AMU) Supervisor of the Warehouse Head of his new position as the Branch Credit Marketing Head (my motorcycle). Both positions have the same grade with different work orientation. However, the Plaintiff was not given job training in advance to occupy his new position. New job training will be provided when the Plaintiff is in a new workplace located in Tanjung Pinang.

Termination of employment between the Plaintiff and the Defendant because the Plaintiff is absent is groundless. Because it is not proven that the Plaintiff committed a violation or a mistake. And the process of terminating the work done by the Defendant against the Plaintiff is contrary to the provisions of the prevailing laws and regulations. In Decision Number: 95 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Pbr, it was stat that the termination of employment between the Plaintiff and the Defendant was due to the Defendant's efficiency.

Keywords: Industrial Relations Disputes, Termination of Employment.

KATA PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T yang telah memberikan anugerah dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya ini penulis persembahkan untuk orang-orang hebat dan luar biasa yang selalu ada untuk penulis, kedua orang tua penulis, Ayahanda Tugianto dan Ibunda Salamah yang tiada henti memberikan semangat, motivasi, nasehat dan do'anya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula penulis ucapkan terimakasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan hingga di bangku perkuliahan. Terima kasih Ayahanda dan Ibunda atas semua pengorbanan dan cinta kasihnya, terima kasih.

Penulis juga sangat berterimakasih kepada Kakanda, Avica Risky Prabandari, Amd.Keb, SKM, yang telah mendo'akan, memberikan semangat, motivasi, dan nasehat serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan terimakasih pula kepada Adinda, Adiva Ersa Afrilian yang telah mendo'akan, memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih juga kepada Sahabat penulis, Ade Maghvira Putri, yang telah memberikan semangat, motivasi, dan telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan terima kasih kepada Kak Mila Federika Fiantina, S.Pd., yang telah terlibat dalam membantu penyusunan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan anugerah dan karunia-Nya. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)”**.

Dengan selesainya skripsi ini, maka penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, motivasi serta bimbingan baik secara moril maupun materiil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang dibuat dalam bentuk skripsi. Khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, S.H., M.C.L, sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan dan pelayanan selama ini kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah menetapkan pembimbing dan pelayanan administratif dalam penelitian ini serta selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dan

memberikan arahan serta nasehat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.

4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah menetapkan pembimbing dan pelayanan administratif dalam penelitian ini.
5. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H, selaku Kepala Departemen Hukum Perdata yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan arahan kepada penulis dan menerima judul skripsi penulis.
6. Bapak Dr. Thamrin, S.H., M.Hum, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dan memberikan arahan serta nasehat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
7. Bapak Dr. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H, selaku Penasehat Akademis yang telah membantu penulis selama menjadi mahasiswi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
8. Bapak-bapak dan ibu-ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Karyawan dan karyawan Staf Tata Usaha Fakultan Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dengan memberikan pelayanan Administrasi Akademis yang baik.
10. Pengadilan Negeri Pekanbaru yang telah membantu penulis dengan memberikan data yang penulis butuhkan dan penelitian ini.

11. Kak Romian Azhari Sihotang, S.H., yang telah membantu serta memberikan motivasi kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan, Rafa Puji Masyita, Roma Indah Safitri, Ravinsca Ananda Natasha, Nissa Ari Ginanjar, Nur Aminah, Evi Yanti, Astrydiva Aulya, dan Wawan Saleh Tanjung, yang telah memberikan bantuan, motivasi, dan mengorbankan waktunya untuk penulis.
13. Teman-teman angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu dan telah memberikan motivasi kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 6 Desember 2018

Anggie Anggraeni Pritasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I	vii
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING II	viii
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI.....	ix
BERITA ACARA MEJA HIJAU	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
KATA PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR SINGKATAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Tinjauan Pustaka	11
E. Konsep Operasional	25
F. Metode Penelitian	28

BAB II	TINJAUAN UMUM	
	A. Tinjauan Umum Tentang Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/ 2017/PN.Pbr	31
	B. Tinjauan Umum Tentang PT Wahana Ottomitra Multiartha	33
	C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	34
	D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	46
BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Posisi Kasus dalam Perkara Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2017/ PN.Pbr	53
	B. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Perkara Nomor 95/Pdt. Sus-PHI/2017/PN.Pbr	68
BAB IV	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	84
	B. Saran	85
	DAFTAR PUSTAKA	86
	LAMPIRAN	

DAFTAR SINGKATAN

PT	= Perseroan Terbatas
TBK	= Terbuka
PHI	= Pengadilan Hubungan Industrial
PN	= Pengadilan Negeri
PBR	= Pekanbaru
PDT.SUS	= Perdata Khusus
PHK	= Pemutusan Hubungan Kerja
AMU	= Asset Management Unit
DISNAKER	= Dinas Tenaga Kerja
HAM	= Hak Asasi Manusia
PKB	= Perjanjian Kerja Bersama
PP	= Peraturan Perusahaan
WOM	= Wahana Ottomitra Multiartha
PERMA	= Peraturan Mahkamah Agung
HIR	= Het Herzien Indonesisch Reglement
Rbg	= Rechtsreglement Buitengewesten
PPHI	= Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
PKWTT	= Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
KUHPerdata	= Kitab Undang-Undang Hukum Dagang
SK	= Surat Keputusan
Ps	= Pasal
Jl	= Jalan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bidang ketenagakerjaan Indonesia memiliki berbagai jenis permasalahan. Masalah-masalah ketenagakerjaan seakan tidak ada habisnya. Pengangguran, kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, dan sebagainya merupakan beberapa permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan Indonesia. Walaupun telah banyak cara yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut, namun tetap saja, permasalahan tersebut masih tetap ada hingga saat ini. Berdasarkan Pendapat Saliman (2010, hal. 267-268), dapat disimpulkan bahwa pada saat ini terdapat 3 (tiga) masalah besar bidang ketenagakerjaan Indonesia, yaitu pengangguran, masalah produktivitas dan kualitas sumber daya manusia Indonesia dan masalah kepastian hukum dan penegakan hukum bagi pengusaha maupun pekerja dalam kaitannya dengan sistem peradilan.

Menurut Lalu Husni (2010) dalam Thamrin S (2017), pengangguran dapat menimbulkan berbagai dampak, baik sosial politik, maupun keamanan. Salah satu dampak sosial pengangguran adalah kemiskinan (S T. , 2017, hal. 12). Selain itu, menurut Thamrin S (S, 2017), “keadaan pasar kerja yang dualistik dengan kelebihan penawaran tenaga kerja, serta tidak seimbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan peluang kerja yang tersedia. Disisi lain, dengan mutu angkatan kerja yang rendah menyebabkan ...” timbulnya permasalahan-permasalahan lain dalam bidang ketenagakerjaan.

Masalah ketenagakerjaan mengandung aspek ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial-politik. Berdasarkan aspek ekonomisnya, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Oleh karenanya, sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antar kerja, baik secara lokal dan antar daerah, maupun ke luar negeri, harus dibangun (Sutedi, 2009, hal. 5-6). Berdasarkan uraian mengenai kondisi ketenagakerjaan Indonesia tersebut, maka sangat dimungkinkan juga akan menimbulkan permasalahan-pemmasalahan lain dalam hubungan industrial.

Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Berdasarkan pendapat Asikin (2014, hal. 236-237) dapat disimpulkan bahwa perusahaan bagi pekerja adalah tempat untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi pengusaha, perusahaan merupakan tempat untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dari modal yang dimiliki. Kemudian penting sebagai penghasil barang atau jasa demi memenuhi keinginan masyarakat bagi pemerintah. Pemerintah perlu campur tangan dalam hubungan industrial agar tercipta hubungan industrial yang selaras dengan Peraturan Perundang-Undangan Negara Indonesia.

Ruang lingkup ketenagakerjaan sangat luas. Maka dari itu, sebaiknya hukum ketenagakerjaan juga mengatur hal-hal di luar hubungan kerja, bukan hanya mengatur hubungan kerjanya saja, dan peraturan tersebut juga perlu ditaati dan dipatuhi oleh semua pihak. Selain itu, peran pemerintah juga sangat diperlukan. Pemerintah harus melindungi seluruh pihak yang merasa dirugikan (Shalihah, 2017). Intervensi pemerintah sangat diperlukan. Terlebih dalam hal ketenagakerjaan, pihak yang merasa memiliki kekuatan yang lebih bisa menekan pihak lainnya yang tidak memiliki kekuatan atau lemah. Dalam hal hubungan industrial, pihak yang memiliki kekuatan tersebut adalah pengusaha/pemberi kerja sedangkan pekerja/buruh merupakan pihak yang berada pada posisi lemah. Pentingnya intervensi pemerintah dilakukan untuk memberikan keadilan, kepastian hukum, dan memberikan perlindungan (Husni, 2015, hal. 23-24).

Menurut Zulmawan (2017, hal. 2) "... jika kita memperhatikan dengan seksama tata cara rekrutmen karyawan di suatu perusahaan atau suatu usaha, maka hubungan industrial itu mulai muncul ketika sudah ada suatu hubungan kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang diwujudkan dalam bentuk kesepakatan kerja." Kesepakatan kerja merupakan suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja/buruh yang bersifat mengikat.

Menurut Admiral (Admiral, 2018), pengikatan sebagaimana dimaksud pada definisi tersebut adalah hubungan hukum yang dilakukan dengan kesepakatan dan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban para pihak yang membuat dan melaksanakan kontrak itu sendiri.

Hubungan kerja tercipta setelah adanya perjanjian kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Yang terpenting dalam perjanjian tersebut adalah dikemukakan mengenai kesanggupan para pihak untuk melakukan kewajibannya, yaitu mengenai kesanggupan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan pada pemberi kerja dan memperoleh upah sebagai imbalannya. Dan kesanggupan pemberi kerja untuk memberikan upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang pekerja/buruh lakukan untuknya, bagi pemberi kerja (Febrianti, 2017).

Pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi pekerja/buruh, karena dari hasil yang diperolehnya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya, ia mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dan pekerja/buruh sangat penting bagi pengusaha/pemberi kerja, untuk mengembangkan usaha/bisnisnya, karena tanpa adanya pekerja/buruh niscaya usaha/bisnis yang dimiliki pengusaha/pemberi kerja tidak akan dapat berkembang maju. Berdasarkan kepentingan-kepentingan tersebut, untuk melindungi kedua belah pihak maka haruslah tercipta suatu hubungan industrial yang baik dan sehat.

Berdasarkan pendapat Putri (2015, hal. 89), dapat disimpulkan bahwa dalam praktiknya, pekerja/buruh tidaklah bebas, meskipun berdasarkan ketentuan hukum, tidak boleh seorangpun diperbudak. Namun, pada kenyataannya, pekerja/buruh kadang kala dengan terpaksa menerima hubungan kerja dengan pemberi kerja walaupun hal tersebut memberatkan baginya.

Namun demikian, dalam prosesnya, hubungan industrial di atas tidak selamanya berjalan mulus, adakalanya timbul perselisihan (*disputes*) antara

pengusaha dengan pekerja. Baik perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan (Saliman, 2010, hal. 269). Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu keadaan dimana pekerja/buruh diberhentikan bekerja dari pemberi kerja/majikannya. Hal ini sangat ditakuti oleh pekerja/buruh karena ia kehilangan pekerjaan serta penghasilannya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menyebabkan terjadinya perselisihan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah permasalahan yang kompleks karena memiliki hubungan dengan pengangguran, kriminalitas, serta kesempatan kerja (Suwiryo, 2017, hal. 97). Agar perselisihan tersebut tidak terjadi, maka pemberi kerja dalam melakukan pemutusan hubungan kerja haruslah sesuai dan berdasarkan pada aturan hukum yang berlaku serta tidak diperbolehkan melakukannya secara sewenang-wenang.

Pada Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Maksud dari “dengan segala upaya” pada bunyi Pasal di atas ialah, melakukan berbagai kegiatan yang positif seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, membenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja sebagai cara agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (Santoso, 2013, hal. 403). Jika PHK tidak dapat dihindari, walaupun telah dilakukan segala cara

untuk menghindarinya, maka pengusaha dan pekerja/buruh harus merundingkannya terlebih dahulu. Apabila tidak tercapai persetujuan dalam perundingan, maka PHK hanya dapat dilakukan jika lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah memberikan penetapan (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 42).

Setidaknya ada 2 kali pemerintah mengeluarkan surat edaran untuk mencegah PHK, yaitu melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-197/MEN/PHI-PPHI/X/2008 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Zulmawan, 2017, hal. 101).

Hak-hak tenaga kerja harus dilindungi baik ketika sedang aktif bekerja ataupun ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (Taufiq & Hidayat, 2011, hal. 75). Sebagaimana diatur di dalam ketentuan pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Zulmawan, 2017, hal. 76).

Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya diputus karena pekerja/buruh tersebut mangkir, berhak mendapatkan uang pergantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Sembiring, 2016, hal. 93-94).

Dalam Pasal 23 ayat (2) huruf E Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Cabang Pekanbaru Tahun 2017-2019 dinyatakan bahwa: “Mangkir atau tidak hadir tanpa pemberitahuan dan/atau alasan yang wajar dan dapat diterima oleh atasan” (Putusan, 2017, hal. 7).

Menurut Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

“Pekerja/buruh yang 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 dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”

Dalam Penjelasan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

“Yang dimaksud dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.”

Saat ini di Kota Pekanbaru permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan terutama persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) juga menjadi fenomena tersendiri. Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak pada kenyataannya masih saja terjadi. Seperti yang terjadi dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr antara Erwan Syahputra Devi Putranda (Penggugat), lahir di Tarutung tanggal 11 November 1980, laki-laki, Alamat Jl. Sudirman, RT/RW : 001/001, Kel. Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Pekerjaan buruh, melawan PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk., beralamat di Mega Glodok Kemayoran Office Tower B Lt. 2 Jl. Angkasa Kav. B-6 Kota Baru Bandar

Kemayoran Jakarta Pusat Cq. Kantor Cabang Pekanbaru Jl. Tuanku Tambusai Nomor 790 AB Kota Pekanbaru (Tergugat).

Dalam perkara tersebut, pada tanggal 31 Agustus 2017 Penggugat menerima Surat Keputusan (SK) untuk tugas di Tanjung Pinang tanggal 1 September 2017. Tergugat melakukan mutasi tempat kerja kepada Penggugat. Selain mutasi tempat kerja, Penggugat juga dimutasi dari jabatan yang sebelumnya yaitu sebagai *AMU Supervisor Warehouse Head* menjadi *Branch Credit Marketing Head* (motorku). Namun, mutasi jabatan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tersebut sangatlah tidak wajar karena menurut Penggugat pada surat penolakan mutasi, Penggugat merasa belum pernah diberikan pelatihan kerja atau training sebelumnya untuk menjalankan tugas atau menempati posisi sebagai *Branch Credit Marketing Head* (motorku).

Penggugat menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepadanya. Pada surat penolakan mutasi, Penggugat berkeberatan karena waktu yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat untuk mutasi tidak memungkinkan dan belum mengetahui hak-haknya di tempat yang baru, selain itu, Penggugat juga merasa belum pernah diberikan pelatihan kerja atau training untuk menempati posisi jabatan barunya. Kemudian Tergugat menyatakan akan memberikan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud, tetapi pelatihan kerjanya diberikan di Tanjung Pinang (tempat mutasi Penggugat). Oleh karena tidak terjadi kesepakatan antara keduanya, Penggugat mengadakan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru untuk menyelesaikan perkara ini. Namun, mediasi tersebut gagal karena tidak tercapai kesepakatan

antara kedua belah pihak. Sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis untuk kedua belah pihak.

Selanjutnya, karena Penggugat tidak juga hadir di tempat kerja barunya, maka Penggugat pada tanggal 8 September 2017 menerima surat pemanggilan 1 dan 2 sekaligus yang diserahkan oleh *Branch Head* Pekanbaru yang memerintahkan Penggugat untuk hadir di tempat kerja baru sampai batas waktu yang telah ditentukan yaitu sampai tanggal 9 September 2017. Oleh karena Penggugat tidak juga hadir di tempat kerja barunya, maka Tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat karena Penggugat mangkir.

Proses mutasi dan proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, sangatlah tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketidak sesuaian tersebut sangat terlihat dari beberapa hal diantaranya, tidak diberikannya pelatihan kerja terlebih dahulu, terlalu tergesa-gesa dalam melakukan proses mutasi, tidak memperhatikan ketentuan hukum yang mengatur mengenai jarak waktu pemanggilan 1 dan 2. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah yang akan dibahas dan dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana posisi kasus dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr ?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui posisi kasus dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.
2. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

2. Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang telah diuraikan di atas, penelitian yang penulis lakukan juga bermanfaat untuk:

1. Bagi penulis, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh

perseroan terhadap pekerja atas penolakan mutasi serta mengetahui hak-hak pekerja dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja.

2. Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber bacaan dan informasi bagi rekan-rekan mahasiswa, khususnya mahasiswa fakultas hukum yang tertarik ingin melakukan penelitian terhadap hal yang sama.
3. Untuk memenuhi tugas akhir pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau (UIR) dengan melakukan penelitian yang berjudul Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr).

D. Tinjauan Pustaka

Hak Asasi Manusia harus dilindungi, dihormati dan dipertahankan. Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa yang diberikan pada setiap manusia atau hak dasar yang secara kodrati dimiliki oleh setiap manusia yang bersifat universal dan kekal (Muslikhah, 2017).

Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa:

“Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan.”

Untuk mewujudkan masyarakat sejahtera salah satunya adalah memiliki pekerjaan, karena pekerjaan merupakan mata pencahariannya untuk dapat bertahan hidup dengan memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (S, 2018, hal. 11-12). Dalam Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa: “Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuannya, berhak atas pekerjaan yang layak”.

Untuk memberikan jaminan yuridis kepada setiap warga negara untuk mendapatkan kesempatan kerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 5 menyebutkan:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Tanggung jawab pemerintah terhadap kesempatan kerja sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 39 ayat (1) menyebutkan bahwa “Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja” (S, 2017, hal. 83). Pengembangan sistem untuk menyiapkan tenaga kerja berkualitas, pada dasarnya berpijak pada kebutuhan dunia usaha/industri. Sedangkan proses pendidikan dan pelatihan sebagai wahana untuk menyiapkan tenaga kerja, dilakukan melalui pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (Go & Subagio, 2014, hal. 109-110).

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas,

disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”

Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.”

Munir Fuady menjelaskan, bahwa keadilan diartikan sebagai sikap atau perbuatan yang adil, sedangkan dalam literatur Inggris istilah keadilan disebut dengan istilah *justice* yang memiliki persamaan arti dengan “*justicia*” yang memiliki arti “jujur” (*honest*), benar menurut hukum (*legally right*), patut (*propen*), pantas (*fair*), atau layak (*righteous*).

Kata *justice* dalam banyak hal disamakan dengan “*equity*” atau “*equitas*” yang berarti keadilan. Keadilan dapat diartikan sebagai, 1) kualitas untuk menjadi pantas (*righteous*), jujur (*honesty*), 2) tidak memihak (*impartiality*) representasi yang layak (*fair*) atas fakta-fakta, 3) retribusi atas balas dendam (*vindictive*), hadiah (*reward*) atau hukuman (*fanishment*) sesuai prestasi atau kesalahan, 4) alasan yang logis (*sound reason*), kebenaran (*rightfulness*), 5) adil (*justice*) atau sesuai hukum (*lawfull*) (S T. , 2017, hal. 49).

Dalam hubungan industrial, dalam rangka mencapai tujuan bersama, antara pengusaha dan pekerja saling melengkapi. Walaupun pengusaha merupakan pihak yang berada di atas pekerja, secara modal dan finansial, namun keberhasilan dan keuntungan usaha sangat bergantung pada pekerja yang bekerja (Saliman, 2010,

hal. 268). Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Fungsi para pelaku dalam hubungan industrial adalah sebagai berikut (Rusli, 2011, hal. 115):

1. Fungsi pemerintah:
 - a. Menetapkan kebijakan;
 - b. Memberikan pelayanan;
 - c. Melaksanakan pengawasan;
 - d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh:
 - a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. Memajukan perusahaan;
 - f. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
3. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusahanya:
 - a. Menciptakan kemitraan;
 - b. Mengembangkan usaha;
 - c. Memperluas lapangan kerja;
 - d. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka. Demokratis dan berkeadilan.

Suasana yang kondusif sangat diperlukan dalam kehidupan hubungan industrial. Untuk bisa mewujudkan suasana sebagaimana dimaksud, diperlukan dukungan dari lembaga-lembaga berikut (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 24):

1. Menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

2. Organisasi pengusaha yang diperlukan dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang diharapkan adalah organisasi pengusaha yang peduli akan kondisi pekerja. Pengusaha/perusahaan yang tidak semata-mata menerapkan prinsip ekonomi, dalam rangka mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan cara menekan biaya produksi, khususnya yang berkaitan dengan pembiayaan sumber daya manusia (*labour cost*) (Uwiyono, Hoesin, Suryandono, & Kiswandari, 2014, hal. 65).
3. Lembaga kerjasama bipartit, adalah forum komunikasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh.
4. Lembaga kerjasama tripartit, adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 24).
5. Menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Peraturan perusahaan, adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.”

6. Perjanjian kerja bersama, sebagai sarana pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan hubungan industrial, melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, karena perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan wahana partisipasi antara pekerja atau buruh dan pengusaha (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 24).
7. Penyempurnaan ketentuan ketenagakerjaan perlu dilakukan secara komprehensif dan integral, sehingga tidak lagi terjadi *overlapping* antara ketentuan yang derajatnya lebih rendah dari ketentuan yang derajatnya lebih tinggi dan/atau yang sederajat (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 25).
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar lebih ditingkatkan fungsi dan perannya. Lembaga ini benar-benar harus independen dalam menangani setiap perselisihan (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 24).

Manajemen dan serikat pekerja/serikat buruh adalah elemen paling pokok dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Musyawarah secara berkesinambungan sangat diperlukan untuk mengatasi segalanya dan memberikan keadilan untuk semua permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan karena sangat sulit untuk menciptakan kondisi hubungan industrial yang ideal menurut masing-masing pihak (Sutedi, 2009, hal. 25). Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan 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.”

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Wawan Zulmawan (2017, hal. 107-108), perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya:

1. Perselisihan mengenai hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, PP atau PKB. Hak yang dimaksud disini adalah hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB atau peraturan perundang-undangan.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau PP/PKB.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan yang berdampak pada kehidupan dan perekonomian pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan dengan cara yang bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan akan dapat memicu terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh yang di PHK dengan pemberi kerja. Perselisihan yang timbul karena terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), dalam hubungan industrial disebut perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur sedemikian rupa untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh agar memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Hal ini dikarenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) memberikan dampak yang begitu kompleks (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 86). Perlindungan sebagai mana dimaksud, telah diatur di dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Berdasarkan ketentuan yang terdapat pada Pasal tersebut di atas, hak-hak yang didapat oleh pekerja/buruh yang hubungan kerjanya diputus karena suatu hal tertentu meliputi uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Namun tidak setiap pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya akan mendapatkan hak-hak tersebut dengan jumlah yang sama dengan pekerja/buruh lainnya yang juga diputuskan hubungan kerjanya. Karena perhitungan jumlah hak-hak dimaksud didasarkan pada alasan dilakukannya PHK. Mengenai perhitungan jumlah hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasan PHK (Wijayanti, 2016, hal. 174) :

Alasan	Pe- sangan	Peng- hargaan masa kerja	Ganti rugi perumahan, perawatan dan pengobatan	Keterangan
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2 ×	1×	1×	Ps. 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1×		Ps. 162 ayat (1) dan (2) (ditambah uang pisah)
Alasan mendesak	1×	1×	1×	Ps. 169 ayat (2), apabila tuduhan pekerja tidak terbukti dinyatakan oleh lembaga PPHI maka tidak berhak uang

				pesangon dan UPMK)
Pensiun	2×	1×	1×	Ps. 167 ayat (2), (pekerja diikutkan program pensiun tidak mendapat uang pesangon, jika diikutkan tetapi jumlahnya lebih kecil selisih dibayarkan pengusaha, Ps. 167 ayat (1)
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan buruh ringan	1×	1×	1×	Ps.161 / 3
Kesalahan buruh berat		1×	1×	Ps.160 / 7
Perusahaan tutup pailit	1×	1×	1×	Ps. 165
<i>Force majeure</i>	1×	1×	1×	Ps. 164 / 1
Ada efisiensi	2×	1×	1×	Ps. 164 / 3
Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak	1×	1×	1×	Ps. 163 / 1
Perubahan status, milik, lokasi, majikan menolak	2×	1×	1×	Ps.163 / 2
Pekerja sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja	2×	2×	1×	Ps. 172

Perlindungan hukum bagi rakyat menurut Philipus M. Hadjon, dalam Bahder Djohan Nasution, dalam Thamrin S (2017, hal. 38-39) dapat disimpulkan bahwa, perlindungan hukum bagi rakyat terbagi menjadi dua jenis:

- a. Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
- b. Perlindungan hukum represif, artinya perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Dalam sengketa perdata, orang yang merasa haknya telah dirugikan atau untuk mempertahankan haknya, ia harus membuktikannya dimuka persidangan melalui dalil-dalil atau alat bukti yang ia miliki. Pembuktian merupakan suatu upaya untuk meyakinkan hakim tentang dalil-dalil atau alasan-alasan yang diajukan dimuka persidangan dalam hal terjadinya suatu sengketa (Marbun, 1992, hal. 98). Pengaturan mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara *non litigasi* (di luar pengadilan) dan *litigasi* (melalui pengadilan) terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Husni, 2015, hal. 122).

Para pihak dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr sebelumnya telah melakukan proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrialnya. Namun Tergugat tetap pada pendiriannya dan tidak berkenan untuk mengubah hak-hak yang akan diberikan kepada Penggugat atas mutasi yang diperintangkannya. Sehingga mediasi tidak tercapai kesepakatan. Untuk itu, mediator memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Salah satu pihak atau para pihak yang merasa dirugikan dapat

menuntut hak-haknya melalui jalur pengadilan dengan mengajukan gugatan. Dalam hal ini, pengadilan yang berwenang memeriksa dan memutus perkara tersebut adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Pada penelitian penulis dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, diketahui bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat. Hal ini disebabkan oleh penolakan mutasi yang dilakukan oleh Penggugat. Penggugat menolak mutasi dari Tergugat karena Tergugat tidaklah memberikan waktu yang cukup untuk Penggugat dan keluarganya mempersiapkan kepindahan mereka. Waktu yang diberikan untuk pindah terlalu tergesa-gesa. Selain itu Penggugat juga merasa tidak pernah diberikan pelatihan kerja atau training sebelumnya untuk menjalani tugas sebagai *Branch Credit Marketing Head* (motorku).

Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, dari hasil penelitain yang dilakukan oleh Mayrisa (2016) dalam bentuk skripsi yang berjudul *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT. Planet Electrindo Dengan F.X Sumartono Pada Tingkat Kasasi Dalam Putusan Nomor 323 K/PDT.SUS-PHI/2015 (Studi Kasus)* dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bagian A yaitu pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Nomor 323 K/PDT.SUS-PHI/2015, diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Nomor 323 K/PDT.SUS-PHI/2015 berawal dari F.X Sumartono (Penggugat) mendapatkan surat dari Tergugat (PT. Planet Electrindo) dengan Nomor Surat 008/PLE/JKT-HRD/2013

pada tanggal 16 Mei 2013 untuk dimutasi ke PT. Tiga Berlian Electric, dengan jabatan baru sebagai QC Manager dan lokasi tugas wilayah Jakarta di perusahaan PT. Tiga Berlian Electric dan efektif dilaksanakan pada tanggal 1 Juni 2013. Bahwa penggugat menolak secara tegas mutasi tersebut dengan alasan bahwa penggugat bersedia dimutasi dari PT. Planet Electricdo ke PT. Tiga Berlian Electric jika semua tuntutan penggugat selama bekerja 18 tahun di PT. Planet Electricdo dipenuhi dengan baik oleh Tergugat (Mayrisa, 2016, hal. 75).

Hasil penelitian dan pembahasan bagian B yaitu pertimbangan hakim majelis terhadap gugatan pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Nomor 323 K/PDT.SUS-PHI/2015, diketahui bahwa Mahkamah Agung berpendapat, bahwa keberatan-keberatan tersebut (yang dialami oleh Pemohon Kasasi) dapat dibenarkan, karena meneliti dengan seksama Memori Kasasi yang diterima tanggal 04 Februari 2015, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ternyata *Judex Facti* tersebut salah menerapkan hukum (Mayrisa, 2016, hal. 92). Dan Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : F.X Sumartono tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2014/PN. Jkt. Pst., tanggal 5 Januari 2015 (Mayrisa, 2016, hal. 93).

Berbeda pula dengan hasil penelitan yang dilakukan oleh Wesly Samuel S. Siburian (2018) dalam bentuk skripsi yang berjudul Perselisihan Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Guru Erika Yang

Dilakukan Oleh PT. Putri Djuwita Prakasa (Yayasan Sekolah Djuwita Prakasa) Pekanbaru. (Studi Kasus Perkara No. 27/PDT.SUS-PHI/2016/PN.PBR), dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bagian A yaitu pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak kepada Guru Erika pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru diketahui bahwa para pihak yang berselisih sebelumnya telah melakukan proses mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan hasil mediasi pertama mediator menganjurkan para pihak agar melaksanakan perundingan Bipatrit dan para pihak menyanggupinya, akan tetapi Tergugat tidak melaksanakan perundingan Bipatrit tersebut. Dalam hal ini sikap Tergugat tidak dibenarkan dan ada upaya Tergugat untuk mengulur-ngulur waktu dengan tujuan mengabaikan atas kewajiban Tergugat (Siburian, 2018, hal. 57). Karena tidak terjadinya perundingan Bipatrit dengan semestinya maka pihak Penggugat mengajukan gugataan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 31 Maret 2016 guna menyelesaikan perselisihan kedua belah pihak (Siburian, 2018, hal. 57).

Hasil penelitian dan pembahasan bagian B yaitu pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr, diketahui bahwa majelis hakim berpendapat, proses pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak melalui prosedur yang benar sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat 2 dan 3. Bahkan Tergugat telah keliru mengaplikasikan pasal 165 ayat 2, sehingga perhitungan kompensasi yang ditawarkan Tergugat kepada para Penggugat tidak

benar atau tidak sesuai dengan ketentuan pasal tersebut, bahkan Tergugat telah melakukan rekayasa alasan PHK dengan mengatakan Tergugat telah habis kontrak dan atau mengundurkan diri (*resign*), oleh karenanya pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak berdasarkan alasan yang sah dan harus ditolak (Siburian, 2018, hal. 68).

Pengusaha berhak melakukan mutasi terhadap pekerja/buruhannya. Namun mutasi tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dengan memperhatikan asas-asas kewajaran, kepatutan serta keadilan. Hal ini sangat perlu diperhatikan oleh pengusaha. Karena jika pengusaha memalukan mutasi dengan tidak sewajarnya, akan memicu perselisihan di antara para pihak. Demikian pula dalam pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja juga tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Para pihak harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila PHK tidak bisa dihindari, pengusaha berkewajiban untuk memberikan seluruh hak pekerja tersebut dengan perhitungan sesuai yang terdapat pada peraturan hukum yang berlaku.

E. Konsep Operasional

Agar tidak terjadi salah penafsiran dalam pemahaman tentang istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa batasan-batasan penelitian yang berkenaan dengan arti dan maksud dari judul “Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Ottomitra Multiartha,

Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)” sebagai berikut:

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya) (<http://kbbi.web.id/analisis>, diakses tanggal 23 September 2018).

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesian Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (“WOM Finance” atau Perseroan) adalah perseroan yang didirikan pada tahun 1982 dengan nama PT Jakarta Tokyo Leasing yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor, khususnya pembiayaan untuk sepeda motor merek Honda. Perseroan mengubah nama menjadi PT Wahana Ottomitra Multiartha pada Tahun 2000 sejalan dengan transformasi bisnis yang dilakukan. Perseroan terus mengalami perkembangan dan tidak hanya melayani pembiayaan sepeda motor merek Honda namun melayani pula pembiayaan sepeda motor merek Jepang lainnya, seperti Yamaha, Suzuki dan Kawasaki (<http://www.wom.co.id/profil>, diakses tanggal 11 Agustus 2018).

PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (“WOM Finance” atau Perseroan) Cabang Pekanbaru adalah perseroan di Jl. Tuanku Tambusai Nomor 790 AB Kota

Pekanbaru yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerjanya yang bernama Erwan Syahputra Devi Putranda.

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Penolakan adalah proses, cara, perbuatan menolak. Menolak adalah tidak menerima (memberi, meluluskan, mengabulkan) (<http://kbbi.web.id/tolak>, diakses tanggal 11 Agustus 2018).

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain; perubahan dalam bentuk, kualitas atau sifat lain (Djamil (Ed), 2008, hal. 462). Mutasi adalah suatu hal yang wajar di dalam setiap organisasi atau instansi, baik pemerintahan maupun swasta.

Siswanto (2002:211) dalam Jekson Simon D. Animun, dkk., (Animun, 2017, hal. 3099), menyatakan bahwa mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan sehingga tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin. Lebih lanjut dikatakan bahwa pemindahan harus dilakukan menurut analisa jabatan sesuai dengan kualifikasi, kemampuan dan kerugian tenaga kerja yang bersangkutan, sehingga tenaga kerja tersebut diharapkan mendapat kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan output yang setinggi-tingginya.

Studi kasus adalah pendekatan untuk meneliti gejala sosial dengan menganalisis satu kasus secara mendalam dan utuh (<http://kbbi.kata.web.id/studi-kasus/>, diakses tanggal 03 Desember 2018). Dalam hal ini, kasus yang dianalisis adalah Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada hakekatnya merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan yang benar melalui langkah-langkah tertentu dengan sistematis. Secara umum dalam metode penelitian menguraikan hal-hal sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk golongan penelitian hukum normatif. Sedangkan dilihat dari sifatnya adalah deskriptif (Syafrialdi, Admiral, Hamzah, Parman, S, & Shalihah, 2017, hal. 12). Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru (Soekanto, 2014, hal. 10).

2. Bahan-Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif bahan-bahan hukum yang digunakan dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Bahan hukum primer merupakan bahan yang menjadi sumber utama dalam penelitian (Syufrinaldi, Admiral, Hamzah, Parman, S, & Shalihah, 2017, hal. 13). Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*) (Ali, 2013, hal. 47). Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.
- 2) Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang mempunyai fungsi untuk menambah/memperkuat dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer (Syufrinaldi, Admiral, Hamzah, Parman, S, & Shalihah, 2017, hal. 13). Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah hasil penelitian skripsi, jurnal, dan buku-buku literatur yang berkaitan dengan objek penelitian.
- 3) Bahan non hukum adalah bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum yang terkait dengan penelitian seperti buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa dan ensiklopedia umum (Fajar & Achmad, 2010, hal. 43). Bahan non hukum dalam penelitian ini adalah kamus, artikel-artikel baik dari koran, majalah maupun internet yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

3. Analisis Data

Oleh karena metode penelitian hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif, maka langkah awal yang dilakukan penulis adalah mengumpulkan data-data dari bahan hukum primer yaitu Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr serta sumber informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Kemudian mempelajari dan membandingkan serta menyesuaikan dengan konsep-konsep serta aturan hukum yang terdapat pada bahan hukum sekunder yaitu hasil penelitian skripsi, jurnal dan buku-buku literatur yang berkaitan dengan objek penelitian. Selanjutnya dilakukan pembahasan terhadap data tersebut dengan memperlihatkan teori-teori dan aturan-aturan hukum yang mengaturnya.

4. Metode Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut, diketahui bahwa penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari data yang bersifat umum ke data yang bersifat khusus.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

a. Para Pihak dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

Para pihak dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, yaitu sebagai berikut:

1. **ERWAN SYAHPUTRA DEVI PUTRANDA**, lahir di Tarutung tanggal 11 November 1980, laki-laki, Alamat Jl. Sudirman, RT/RW : 001/001, Kel. Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Pekerjaan buruh, sebagai Penggugat;
2. **PT WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA, TBK.**, beralamat di Mega Glodok Kemayoran Office Tower B Lt. 2 Jl. Angkasa Kav. B-6 Kota Baru Bandar Kemayoran Jakarta Pusat Cq. Kantor Cabang Pekanbaru Jl. Tuanku Tambusai Nomor 790 AB Kota Pekanbaru, sebagai Tergugat.

b. Posisi Kasus Pada Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

Awalnya, Tergugat melakukan mutasi tempat kerja dan mutasi jabatan terhadap Penggugat. Penggugat di mutasikan dari cabang Pekanbaru ke kantor cabang di Tanjung Pinang dan juga Penggugat dimutasikan dari jabatan sebagai *Asset Management Unit (AMU) Supervisor Warehouse Head* menjadi *Branch Credit Marketing Head* (motorku), tanpa memberikan pelatihan kerja terlebih

dahulu kepada Penggugat. Proses mutasi tersebut dilakukan dengan tidak patut, tidak wajar, dan tidak adil.

Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr merupakan perkara tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat setelah Tergugat melakukan panggilan 1 dan 2 sekaligus yang diterima Penggugat pada tanggal 8 September 2017. Alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah karena Penggugat dianggap mangkir dan pemutusan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kemudian, Penggugat mengajukan gugatan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat Penggugat bekerja, yaitu di Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 21 Desember 2017.

Pengadilan akhirnya mengeluarkan Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr yang menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan tidak mengikat serta panggilan 1 dan 2 sebagaimana dimaksud di atas harus dikesampingkan. Selain itu, Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara tersebut dalam pertimbangan hukumnya, menimbang bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat juga tidak sah dan tidak mengikat. Pemutusan hubungan kerja dimaksud, bertentangan dengan ketentuan pada peraturan perundang-undangan atau bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku. Majelis Hakim memutuskan bahwa hubungan kerja antara keduanya putus karena dikualifikasikan Tergugat melakukan *efisiensi*.

B. Tinjauan Umum Tentang PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk.

a. Sejarah PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk.

“PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (“WOM Finance” atau Perseroan) Didirikan pada tahun 1982 dengan nama PT Jakarta Tokyo Leasing yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor, khususnya pembiayaan untuk sepeda motor merek Honda. Perseroan mengubah nama menjadi PT Wahana Ottomitra Multiartha pada Tahun 2000 sejalan dengan transformasi bisnis yang dilakukan. Perseroan terus mengalami perkembangan dan tidak hanya melayani pembiayaan sepeda motor merek Honda namun melayani pula pembiayaan sepeda motor merek Jepang lainnya, seperti Yamaha, Suzuki dan Kawasaki” (<http://www.wom.co.id/profil>, diakses tanggal 22 September 2018).

b. Visi dan Misi PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk.

“Visi dan Misi PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk adalah (<http://www.wom.co.id/visimisi>, diakses tanggal 22 September 2018):

1) Visi :

Menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

2) Misi :

1. Mengutamakan kepuasan konsumen dan mitra kerja lainnya;
2. Membangun infrastruktur berbasis IT untuk melaksanakan proses yang baik;
3. Pengembangan dan perluasan jaringan usaha, terutama didaerah potensial;
4. Mengoptimalkan kinerja perusahaan.”

C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial ialah adanya pertentangan yang terjadi antara perusahaan dengan tenaga kerja (Sembiring, 2016, hal. 183). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian yang lebih luas mengenai perselisihan hubungan industrial yaitu mencakup Perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang terjadi karena adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh (Uwiyono, Hoesin, Suryandono, & Kiswandari, 2014, hal. 127).

b. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi 4 macam, yaitu sebagai berikut (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 64):

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang terjadi yang dikarenakan tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Uwiyono, Hoesin, Suryandono, & Kiswandari, 2014, hal. 128).
2. Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul karena adanya perbedaan pendapat tentang pembuatan dan/atau perubahan syarat-

syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 64).

3. Perselisihan PHK merupakan perselisihan akibat adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lainnya tidak menyetujui atau berkeberatan atas terjadinya PHK tersebut. Perselisihan yang dikarenakan PHK inilah yang disebut dengan perselisihan PHK (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 39). PHK merupakan perselisihan hubungan industrial yang paling banyak terjadi pada praktik ketenagakerjaan. Perselisihan PHK adalah perselisihan mengenai keabsahan dari alasan terjadinya PHK dan mengenai jumlah kompensasi yang diperoleh pekerja/buruh yang terkena PHK (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 39).
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ialah perselisihan yang terjadi pada serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan karena adanya perbedaan pendapat tentang keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (Zulmawan, 2017, hal. 108).

c. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada saat sekarang perselisihan hak itu menjadi kewenangan (*absolut*) Peradilan Umum. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum menegaskan bahwa Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata, oleh karena itu menjadi kewenangan Pengadilan Negeri (Pasal 3 ayat 1 Undang-

Undang tersebut menegaskan bahwa kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum dilaksanakan oleh (a) Pengadilan Negeri, dan (b) Pengadilan Tinggi) (Budiono, 2009, hal. 203).

Menurut Lilik Mulyadi & Agus Subroto, solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI terdapat pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan memberikan beberapa alternatif penyelesaian, yaitu perundingan *bipatrit*, *tripatrit* dan bisa pula diselesaikan melalui PHI (Mulyadi & Subroto, 2011, hal. 59). Adapun penjelasan mengenai alternatif penyelesaian perselisihan tersebut yaitu:

1) **Perundingan *Bipatrit***

Perundingan bipatrit ialah perundingan antara para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan suatu perselisihan tanpa bantuan pihak ketiga. Perundingan dengan cara seperti ini adalah yang terbaik untuk menyelesaikan perselisihan, karena dapat memberikan keuntungan bagi para pihak yang berselisih (Suwiryo, 2017, hal. 110). Dalam hal terjadi perselisihan, langkah awal yang harus dilakukan oleh para pihak yang berselisih adalah melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat, ini merupakan salah satu upaya untuk menyelesaikan perselisihan diantara mereka.

Apabila perundingan bipatrit tidak berhasil atau gagal, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan risalah penyelesaian perselisihan secara bipatrit (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 59).

Risalah ini setidaknya-tidaknya memuat (1) nama lengkap dan alamat para pihak, (2) tanggal dan tempat perundingan, (3) pokok masalah atau alasan perselisihan, (4) pendapat para pihak, (5) kesimpulan atau hasil perundingan, dan (6) tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan (Budiono, 2009, hal. 79).

Kemudian, sesudah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau para pihak, instansi ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika pilihan tidak ditetapkan oleh para pihak dalam waktu 7 hari kerja, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 59).

2) **Perundingan *Tripatriit*.**

Berbeda dengan perundingan bipatriit, perundingan tripatriit ialah perundingan yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih dengan melibatkan bantuan dari pihak ketiga yang netral. Sama halnya dengan perundingan bipatriit, perundingan tripatriit dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara bermusyawarah untuk mufakat. Perundingan tripatriit di tempuh jika tidak tercapai kesepakatan pada perundingan sebelumnya yaitu pada perundingan bipatriit. Menurut Ugo dan Pujiyo (2012), hal ini dilakukan guna menghindari terjadinya penumpukan perkara perselisihan hubungan industrial di PHI (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 70).

Jika perundingan bipartit tidak berhasil, para pihak dapat menyelesaikan perselisihannya secara *non litigasi* (di luar pengadilan) dengan 3 (tiga) pilihan lembaga. Adapun lembaga yang dimaksud adalah:

a) **Mediasi hubungan industrial.**

Penyelesaian sengketa secara mediasi, diatur dalam Pasal 1 Angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (PERMA 1/2016), yang menyebutkan bahwa Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan Para Pihak dengan dibantu oleh Mediator (S L. A., 2018, hal. 387).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, yang disebut mediator. Mediator tidak memihak kepada salah satu pihak yang sedang berselisih. Mediator berkewajiban untuk memberikan anjuran dalam batas-batas kewenangannya untuk membantu para pihak dalam mencari format penyelesaian perselisihan. Yang menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Suwiryo, 2017, hal. 110-11).

Berdasarkan Mila Karmila Adi (2010) sebagaimana dikutip oleh Laurensius Arliman S (2018, hal. 390-391) dapat disimpulkan bahwa, mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat penting guna mendukung pembangunan ekonomi nasional. Merupakan suatu hal yang wajar dalam hubungan kerja jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Jika

perselisihan tidak dapat diselesaikan, akan memberikan dampak yang buruk baik terhadap para pihak maupun terhadap perekonomian Negara. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan cara untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dengan tidak membuat hubungan kerja antara keduanya berakhir.

Pada penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, mediator yang berwenang untuk menangani perselisihan tersebut adalah mediator yang berada pada setiap kantor instansi dan bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mediator hanya dapat menjalankan fungsinya jika telah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dan terhadap hal tersebut. Mediator setidaknya-tidaknya dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sejak diterimanya pelimpahan wajib melakukan penelitian mengenai peristiwa yang sedang terjadi dan segera menjadwalkan agenda sidang untuk mediasi dan dalam menjalankan tugasnya. Mediator mempunyai kewajiban untuk merahasiakan segala macam keterangan yang diperoleh pada sidang mediasi. Selain itu, mediator dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari harus sudah dapat menyelesaikan sengketa yang terjadi, dihitung sejak mediator menerima pelimpahan atas sengketa tersebut (Sembiring, 2016, hal. 210).

Jika mediasi berhasil, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat Perjanjian Bersama dilakukan oleh para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Wijayanti, 2016, hal. 187). Apabila mediasi tidak berhasil, penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih dapat diselesaikan yaitu dengan

mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Wijayanti, 2016, hal. 188).

Berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

b) Konsiliasi hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh pihak ketiga yang bersifat netral dan tidak memihak, yang disebut konsiliator. Secara aktif konsiliator turut memberikan solusi atau jalan keluar terhadap masalah yang diperselisihkan (Suwiryono, 2017, hal. 111). Sama dengan penyelesaian melalui cara-cara yang sebelumnya, penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi ini dilakukan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor Disnaker Kabupaten/Kota. Konsiliator ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Penyelesaian ini wajib dirampungkan dengan jangka waktu 30 hari kerja sejak diterimanya permintaan penyelesaian perselisihan oleh konsiliator (Zulmawan, 2017, hal. 113).

Dalam perselisihan hubungan industrial, terdapat perbedaan antara mediator dengan konsiliator. Konsiliator berasal dari pihak ketiga di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian bersama dibuat dan ditandatangani oleh para pihak serta disaksikan oleh konsiliator,

selanjutnya didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial agar mempunyai kekuatan eksekutorial. Hal ini dilakukan apabila penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi mencapai kesepakatan. Sebaliknya pihak yang menolak atau tidak sepakat, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Suwiryono, 2017, hal. 111-112).

c) **Arbitrase hubungan industrial.**

Pada dasarnya Arbitrase adalah berdasarkan pada kehendak bebas yang teratur dari para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan sengketa di luar hakim Negara (Candra, 2013, hal. 227). Arbitrase merupakan alternatif penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang didasarkan pada suatu perjanjian arbitrase antara para pihak yang berperkara. Arbiter berwenang untuk memberikan keputusan terhadap perselisihan/sengketa pada tingkat pertama dan terakhir, oleh para pihak (Winarta, 2013, hal. 142). Para pihak melalui klausul yang disepakati dalam perjanjian, menundukkan diri (*submission*) menyerahkan penyelesaian sengketa yang timbul dari perjanjian kepada pihak ketiga yang netral dan bertindak sebagai arbiter (Amriani, 2012, hal. 20).

Arbitrase yaitu salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki sifat sukarela. Penyelesaian dengan cara arbitrase bisa dilakukan apabila pihak-pihak yang berperkara sepakat menggunakan arbitrase sebagai cara untuk menyelesaikan perselisihan (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 71). Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan bahwa arbitrase

adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa (Winarta, 2013, hal. 36).

Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan dengan arbitrase yaitu meliputi, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Menteri Tenaga Kerja menetapkan arbiter yang memiliki wewenang untuk menjalankan tugasnya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Wilayah kerja arbiter mencakup semua wilayah negara Indonesia (Zulmawan, 2017, hal. 115). Sengketa/perselisihan yang ingin diselesaikan melalui arbitrase, harus dibuat kesepakatan tertulis dalam suatu perjanjian, oleh para pihak. Perjanjian tersebut disebut klausul arbitrase. Perjanjian ini adalah syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan proses arbitrase (Suwiryo, 2017, hal. 120). Pemeriksaan sidang arbitrase dilakukan secara tertutup kecuali apabila ditentukan lain oleh para pihak (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 83). Dengan demikian, bisa dimaknai bahwa pemeriksaan sidang arbitrase bisa saja dilakukan secara terbuka apabila dihendaki oleh para pihak yang berselisih.

Arbiter atau majelis arbiter bisa membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap sudah berakhir/usai, jika sudah dilakukan pemanggilan secara patut kepada para pihak, namun para pihak atau kuasanya tanpa alasan yang dapat dibenarkan tidak hadir dihari sidang. Arbiter bisa menjatuhkan putusan tanpa hadirnya salah satu pihak pada persidangan (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 83).

Menurut Jimmy Joses Sembiring (2016, hal. 216-217) , “mekanisme dari penyelesaian sengketa melalui arbitrase, sebagai berikut:

1. Para pihak memilih arbiter berdasarkan daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.
2. Para pihak dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter dalam bentuk majelis dengan jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.
3. Jika para pihak menunjuk arbiter tunggal, para pihak harus bersepakat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk menunjuk arbiter yang diinginkan oleh para pihak.
4. Jika para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbitrase, masing-masing pihak berhak untuk menunjuk 1 (satu) arbiter selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja dan arbiter ketiga akan ditunjuk oleh arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai ketua majelis arbitrase.”

Putusan akhir wajib ditetapkan oleh Majelis Arbitrase dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak persidangan ditutup, kecuali jika majelis mempertimbangkan bahwa jangka waktu tersebut perlu diperpanjang (Winarta, 2013, hal. 121).

Menurut Bintoro (2012, hal. 235), “penyelesaian sengketa melalui jalur *Non Litigasi* memang bukan merupakan panacea yang mampu mengatasi semua sengketa, tetapi dengan menggunakan jalur ini beberapa keuntungan dapat diperoleh, yaitu:

1. Memperlancar jalur keadilan (*access to justice*) di masyarakat.
2. Mengurangi kemacetan dan penumpukan perkara (*court congestion*) di pengadilan. Banyaknya kasus yang diajukan ke pengadilan menyebabkan proses berperkara seringkali berkepanjangan dan memakan biaya yang tinggi serta sering memberikan hasil yang kurang memuaskan.
3. Meningkatkan ketertiban masyarakat (desantralisasi hukum) atau memperdayakan pihak-pihak yang bersengketa dalam proses penyelesaian sengketa.
4. Memberi kesempatan bagi tercapainya penyelesaian sengketa yang menghasilkan keputusan yang dapat diterima oleh semua pihak, sehingga para pihak tidak menempuh upaya banding dan kasasi.
5. Penyelesaian perkara lebih cepat dan biaya murah.
6. Bersifat tertutup/rahasia (*confidential*).

7. Lebih tinggi tingkat kemungkinan untuk melakukan kesepakatan, sehingga hubungan pihak-pihak bersengketa di masa depan masih dimungkinkan terjalin dengan baik.”

3) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengadilan Hubungan Industrial berwenang untuk memeriksa dan memutus segala jenis perselisihan hubungan industrial. Pada pengadilan ini terdapat hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Di pengadilan hubungan industrial, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha bisa menjadi wakil kuasa untuk mewakili anggotanya (Suwiryo, 2017, hal. 5-6).

Hukum acara yang digunakan di PHI ialah hukum acara perdata yang digunakan di lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Keistimewaan dalam proses beracara di PHI yaitu, pihak-pihak yang berperkara menyelesaikan perselisihannya dengan gratis dan tidak pula membayar biaya eksekusi, jika nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (Zulmawan, 2017, hal. 120).

Mengenai hukum acara yang berlaku di PHI, Ugo dan Pujiyo menyatakan terdapat dua jenis sifat peraturan yang menjadi hukum acara pada PHI, yaitu peraturan yang bersifat umum dan peraturan yang bersifat khusus. Adapun peraturan yang bersifat umum menurut Ugo dan Pujiyo (2012), diantaranya:

1. *Herziene Inonesisch Reglement* (HIR);
2. *Rechtsreglement Buitengewesten* (RBg);
3. *Burgerlijke Wetboek voor Indonesia* (BW) atau KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);
4. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;

5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 kemudian diubah lagi dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009;
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 kemudian diubah lagi dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009; dan
7. Yurisprudensi.

Selain itu, terdapat pula peraturan yang bersifat khusus yang menjadi hukum acara di PHI yaitu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 84-85).

Berdasarkan pendapat Broto Suwiryono (2017) dapat disimpulkan bahwa selain melalui acara pemeriksaan biasa, apabila ada kepentingan salah satu pihak atau para pihak yang mendesak pemeriksaan dapat dilakukan dengan acara cepat. Pemeriksaan dengan acara cepat dapat dinilai berdasarkan kesimpulan dari alasan-alasan permohonan dari pihak yang berkepentingan (Suwiryono, 2017, hal. 160).

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, merupakan kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Wijayanti, 2016, hal. 196).

Tahap penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Wahyudi, Yulianingsih, & Sholihin, 2016, hal. 73):

- a. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat pekerja atau buruh bekerja. Pengajuan gugatan tersebut, harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
- b. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

- c. Penggugat boleh mencabut gugatannya kapan saja sebelum tergugat memberikan jawaban atas gugatan, pengadilan akan mengabulkan pencabutan gugatan jika tergugat menyetujuinya.

D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

a. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi bahwa pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan turut berakhir (Sembiring, 2016, hal. 76). Dalam pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“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 perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

b. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Mengenai pemutusan hubungan kerja, ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, yaitu:

1. Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (pada Buku ke tiga tentang perikatan, Bab ke tujuh A tentang perjanjian-perjanjian untuk

melakukan pekerjaan, bagian ke lima tentang bermacam-macam cara berakhirnya hubungan kerja, yang diterbitkan dari perjanjian); dan peraturan-peraturan lainnya mengenai pemutusan hubungan kerja.

c. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Ketentuan mengenai PHK, terdapat pada Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jika ditinjau dari alasan terjadinya, PHK terbagi menjadi 4 jenis, yaitu:

1. PHK demi hukum;
2. PHK oleh pekerja/buruh;
3. PHK oleh pemberi kerja/majikan; dan
4. PHK oleh Pengadilan.

1) PHK demi hukum.

PHK bisa terjadi karena demi hukum. Maksudnya, hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. PHK demi hukum ini bisa terjadi pada:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Hubungan kerja berakhir jika perjanjian kerja yang dilakukan untuk waktu tertentu sudah berakhir atau berakhir sesudah diperpanjang atau sesudah dilakukan pembaruan (Djumialdji, 2010, hal. 45-46). Dengan demikian, pernyataan mengenai pemutusan atau tenggang waktu pemutusan hubungan

kerja tidaklah diharuskan, karena hubungan kerja tersebut putus secara otomatis (Soepomo, 1999, hal. 130).

b. Pekerja memasuki masa pensiun.

Pemberi kerja dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang sudah memasuki usia tidak produktif. Pekerja/buruh tidak memiliki hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, jika pekerja/buruh sudah mendapatkan program pensiun dari pemberi kerja yang iurannya dibayar seluruhnya oleh pemberi kerja. Namun, pekerja/buruh berhak atas uang penggantian hak (Tim Visi Yustisia, 2015, hal. 21).

c. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Apabila putusnya hubungan kerja disebabkan oleh meninggalnya pekerja/buruh yang bersangkutan, kepada ahli waris dari pekerja tersebut akan diberikan sejumlah uang dengan perhitungan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sebagaimana diatur dalam Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Sembiring, 2016, hal. 87). Sebaliknya, perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha/pemberi kerja tutup usia, jika demikian, maka ahli warisnya dapat mengakhiri perjanjian setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

2) **PHK oleh pekerja/buruh.**

a. Pekerja/buruh mengundurkan diri.

Putusnya hubungan kerja yang disebabkan oleh pekerja/buruh *resign* sama dengan perjanjian kerja yang dilakukan untuk waktu tertentu untuk pertama kali. Surat permohonan pengunduran diri/*resign* yang diajukan oleh pekerja/buruh tidak atas paksaan atau kehendak dari pemberi kerja. Pekerja/buruh yang *resign* berhak untuk memperoleh uang pergantian hak (Djumialdji, 2010, hal. 46).

b. Menurut Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Pekerja atau buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pergantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

c. Menurut F.X Djumialdji (2010, hal. 47), pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah yang tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
 6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- 3) **PHK oleh pemberi kerja/majikan.**
- a. Menurut Tim Visi Yustisia (2015, hal. 3) , pemberi kerja bisa melakukan PHK terhadap pekerja karena pekerja berbuat kesalahan berat, seperti yang disebutkan dalam pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan (misalnya, mencuri atau menggelapkan aset perusahaan), melakukan tindakan yang mengganggu ketertiban umum di lingkungan pekerjaan (misalnya, mabuk, mengedarkan narkoba, dan melakukan perbuatan asusila), atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan pekerjaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

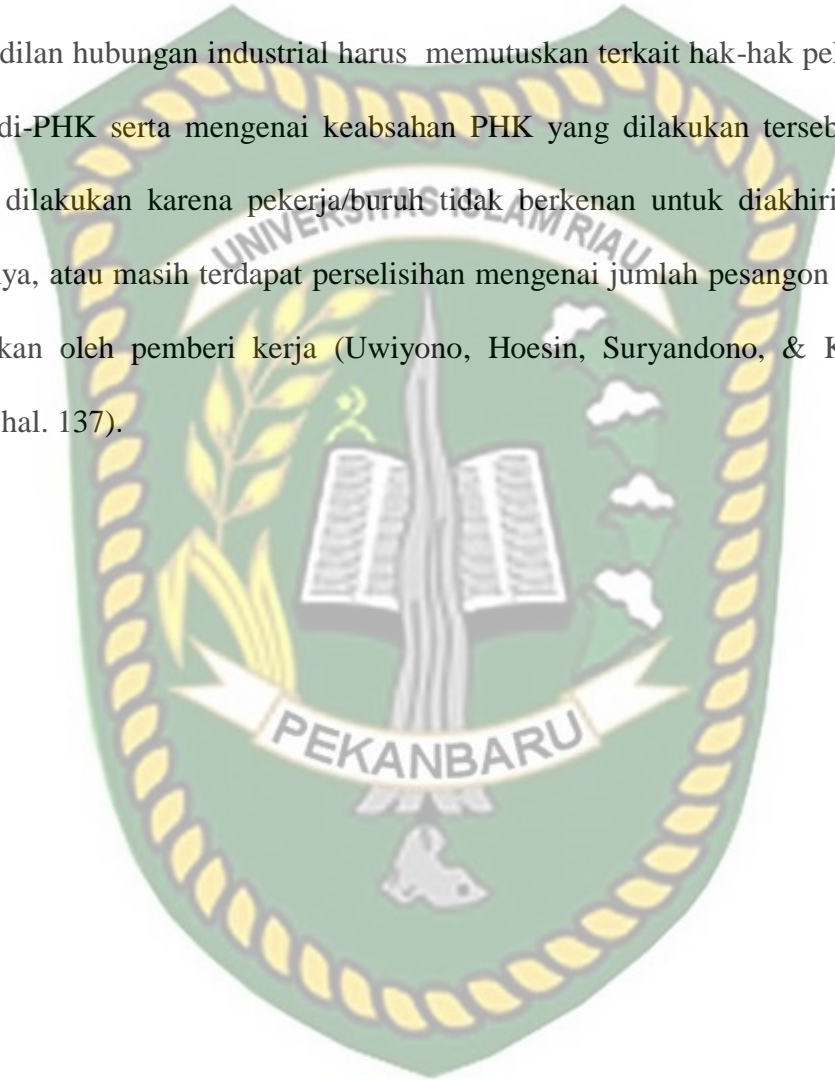
Dasar dari PHK yang dilakukan berdasarkan perbuatan-perbuatan tersebut haruslah didukung dengan alat-alat bukti sebagai berikut (Sembiring, 2016, hal. 79):

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan peristiwa yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sedikitnya 2 (dua) orang saksi.

- b. PHK yang dilakukan oleh pengusaha/pemberi kerja karena pekerja/buruhnya melanggar perjanjian, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Pengusaha/pemberi kerja boleh melakukan pemutusan hubungan kerja apabila secara berturut-turut surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, dan surat peringatan ketiga telah diberikan kepada pekerja/buruhnya tersebut (Djumaldji, 2010, hal. 53).
- c. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir. Berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:
- “Pekerja/buruh yang 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 dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”
- d. Dalam Pasal 169 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:
- “Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).”

4) PHK oleh Pengadilan.

PHK oleh pengadilan bisa terjadi terutama karena terdapat alasan yang penting yaitu suatu keadaan yang membuat hubungan kerja harus berhenti. Pengadilan hubungan industrial harus memutuskan terkait hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK serta mengenai keabsahan PHK yang dilakukan tersebut. Hal ini harus dilakukan karena pekerja/buruh tidak berkenan untuk diakhiri hubungan kerjanya, atau masih terdapat perselisihan mengenai jumlah pesangon yang harus diberikan oleh pemberi kerja (Uwiyono, Hoesin, Suryandono, & Kiswandari, 2014, hal. 137).



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Posisi Kasus dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr merupakan putusan yang dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama. Dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr antara PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk. Cabang Pekanbaru, selanjutnya disebut sebagai Tergugat terhadap pekerja atas nama Erwan Syahputra Devi Putranda, selanjutnya disebut sebagai Penggugat memiliki pokok perselisihan yaitu pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat yang dikarenakan Penggugat mangkir.

Awal mula terjadinya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yaitu, pada tanggal 13 Juli tahun 2009 Penggugat mulai bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor, khususnya pembiayaan untuk sepeda motor merek Honda yaitu PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk cabang Binjai. Tergugat bekerja sebagai staff di divisi *Asset Management Unit (AMU)*. Status Penggugat sejak mulai bekerja di cabang Binjai adalah sebagai karyawan tetap atau berstatus sebagai PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak ditentukan berapa lama hubungan kerja akan berlangsung. Pada umumnya, PKWTT ini diberlakukan untuk karyawan tetap. Masa berakhirnya perjanjian kerja adalah jika terjadi PHK,

pekerja meninggal dunia, mengundurkan diri, pensiun, serta diberhentikan atau dipecat (Tim Visi Yustisia, 2015, hal. 29).

Penggugat kemudian dimutasi ke cabang Lubuk Pakam dengan jabatan *Asset Management Unit* (AMU), dan pada tanggal 1 Agustus 2010 Penggugat diangkat menjadi *Asset Management Unit (AMU) Supervisor Warehouse Head* di cabang Pekanbaru. Kemudian pada tanggal 25 Agustus 2017 Penggugat di panggil oleh Tergugat melalui Kepala Cabang Pekanbaru menyampaikan adanya informasi dari divisi HRD bahwa Penggugat akan dimutasi ke cabang Tanjung Pinang dengan jabatan *Branch Credit Marketing Head* (motorku) (Putusan, 2017, hal. 2).

Menurut Syamsul Djamil (Ed), mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain; perubahan dalam bentuk, kualitas atau sifat lain (Djamil (Ed), 2008, hal. 462). Mutasi merupakan suatu hal yang sudah biasa di dalam setiap organisasi ataupun instansi, baik pemerintahan maupun swasta. Mutasi merupakan tindakan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, juga status ketenagakerjaan untuk memberikan semangat kepada pekerja/buruh dalam bekerja dan agar pekerja/buruh mendapatkan prestasi kerja maksimal. Dalam melakukan mutasi, wajib memperhatikan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja, Siswanto (2002:211) dalam (Jekson Simon D. Animun, 2017, hal. 3099).

Dalam hal mutasi tenaga kerja, pengusaha harus memberikan posisi jabatan dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, agar tenaga kerja berada pada posisi jabatan yang selaras dengan kemampuannya. Hal ini

berguna untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, sehingga hasil akhir yang diperoleh akan menguntungkan bagi perusahaan. Namun, jika tenaga kerja ditempatkan pada posisi jabatan yang bukan merupakan keahlian dan kemampuannya, tenaga kerja wajib diberikan pelatihan terlebih dahulu untuk melakukan pekerjaan pada posisi jabatan yang ditempatinya.

Menurut Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, disebutkan bahwa:

“Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.”

Pada Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, Penggugat tidak hanya dimutasi tempat kerja tetapi Penggugat juga dimutasikan dari jabatan yang sebelumnya yaitu sebagai *Asset Management Unit (AMU) Supervisor Warehouse Head* menjadi *Branch Credit Marketing Head* (motorku). Kedua jabatan tersebut mempunyai grade yang sama. Jenis pekerjaan pada kedua jabatan tersebut berbeda. Jabatan sebagai *Asset Management Unit (AMU) Supervisor Warehouse Head* tidak merupakan penggerak profit perusahaan dan tidak berorientasi pada pencapaian target perusahaan, namun berbeda dengan jabatan *Branch Credit Marketing Head* (motorku) yang merupakan penggerak utama profit perusahaan dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan.

Oleh karena terdapat perbedaan orientasi kerja antara keduanya, penggugat merasa diperlukan pelatihan kerja terlebih dahulu. Hal ini diperlukan untuk memudahkan Penggugat untuk menjalankan tugas pada jabatan barunya sebagai *Branch Credit Marketing Head* (motorku). Namun, Tergugat tidak memberikan

pelatihan kerja terlebih dahulu kepada Penggugat dan Tergugat mendalilkan bahwa akan memberikan pelatihan kerja kepada Penggugat di tempat kerja baru atau tempat Penggugat di mutasi yaitu di cabang Tanjung Pinang. Hal ini sangat tidak mungkin, karena seharusnya pelatihan kerja diberikan sebelum tenaga kerja menempati suatu jabatan, bukan sebaliknya.

Menurut Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

Pada Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.”

Kemudian, pada tanggal 26 Agustus 2017 Tergugat melalui HRD dari Medan menelpon Penggugat menyampaikan tentang rencana mutasi ke Tanjung Pinang serta mempertanyakan kesediaan Penggugat. Atas telpon dari Tergugat kepada Penggugat, Penggugat menjawab tentang rencana mutasi agar dibicarakan serta dirundingkan terlebih dahulu tentang hak-hak yang akan diterima oleh Penggugat di Tanjung Pinang (Putusan, 2017, hal. 2).

Mengenai mutasi atau penempatan tenaga kerja tidak ada aturan yang mengaturnya secara khusus. Sehingga masih terjadi mutasi pada pekerja/buruh

yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan cara dan proses yang tidak sesuai dengan ketentuan yang mengaturnya secara umum, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan tanpa memperhatikan kesesuaian antara kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja/buruh dengan tugas jabatan yang diperintahkan oleh pemberi kerja. Namun demikian, secara umum diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam 8 Pasal yaitu Pasal 31, Pasal 32, Pasal 33, Pasal 34, Pasal 35, Pasal 36, Pasal 37, dan Pasal 38.

Pada Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“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.”

Selanjutnya pada Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.”

Namun tanpa adanya perundingan dan penjelasan tentang hak-hak Penggugat di Tanjung Pinang, Tergugat langsung mengirimkan Surat Keputusan (SK) lewat *email* kepada Penggugat pada tanggal 31 Agustus 2017 untuk tugas di Tanjung Pinang tanggal 1 September 2017. Penggugat tidak dapat menerima mutasi dari Tergugat karena tunjangan penempatan dan tempat tinggal tidak sesuai dengan biaya sewa rumah di Tanjung Pinang sementara jabatan *Branch*

Credit Marketing Head (motorku) merupakan penggerak utama profit perusahaan Tergugat (Putusan, 2017, hal. 3).

Terkait dengan proses mutasi ini, pihak Tergugat (perusahaan) telah memberikan tunjangan sebagai bentuk kompensasi atas mutasi yang harus dijalankan oleh Sdr. Erwan Syahputra (Penggugat) yaitu tunjangan penempatan sebesar Rp. 400.000,- dan tunjangan tempat tinggal sebesar Rp. 550.000,- (dibayarkan dengan *system reimbursement*) (Putusan, 2017, hal. 6). Atas mutasi tersebut otomatis Penggugat harus pindah ke Tanjung Pinang akan tetapi Tergugat tidak ada memberikan biaya pindah untuk Penggugat dan keluarganya (Putusan, 2017, hal. 3).

Menurut John M. Echols & Hassan Shadily, *reimbursement* adalah pembayaran kembali, penggantian untuk pengeluaran uang (Echols & Shadily, 2015, hal. 594). Dalam perkara ini, pihak Tergugat memberikan tunjangan penempatan dan tunjangan tempat tinggal atas mutasi kepada Penggugat. Namun pembayaran tersebut dilakukan dengan *system reimbursement*. Maksudnya adalah Tergugat akan memberikan penggantian sejumlah uang atas klaim yang dilakukan oleh Penggugat untuk semua biaya yang dikeluarkan Penggugat untuk kepentingan perusahaan. Hal ini berarti bahwa Penggugat belum menerima biaya apapun dari Tergugat untuk kepindahannya.

Oleh karena tidak adanya kesepakatan tentang hak-hak yang diterima Penggugat atas perintah mutasi ke Tanjung Pinang oleh Tergugat maka Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke Disnaker Kota Pekanbaru pada tanggal 4 September 2017 (Putusan, 2017, hal. 3), untuk melakukan proses

mediasi. Mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa/perselisihan dengan cara musyawarah untuk mufakat melalui perantara pihak ketiga yang netral yang disebut dengan mediator.

Penyelesaian sengketa secara musyawarah mengandung asas *win-win solution*. Sehingga, penyelesaian sengketa secara musyawarah sangat relevan untuk digunakan dalam praktik-praktik penyelesaian sengketa di Indonesia. Sentuhan rasional ilmiah pada nilai-nilai musyawarah yang hidup dalam masyarakat Indonesia sangat diperlukan, untuk menyelesaikan perkara-perkara mulai dari yang tidak terlalu rumit atau sedang hingga yang multi kompleks (Bintoro, 2012, hal. 232).

Dalam Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa kantor instansi yang dimaksud adalah kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dengan demikian, maka Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru yang berwenang untuk melakukan mediasi tersebut. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru telah melakukan mediasi kepada Penggugat dan Tergugat atas Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr pada tanggal 11 September 2017. Namun, mediasi tersebut tidak tercapai kesepakatan atau mediasi tersebut gagal.

Menurut “Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Kemudian dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tertulis tersebut, maka pihak yang merasa dirugikan dapat melanjutkan penyelesaian perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan, sebagaimana yang disebut dalam Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa:

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Karena mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tidak mencapai kesepakatan bersama atau mediasi tersebut gagal, maka berdasarkan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2004, dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan yang dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Pada perkara ini, Penggugat telah mengajukan gugatannya pada tanggal 21 Desember 2017 ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru karena tempat Penggugat bekerja berada di wilayah/daerah hukum Pekanbaru. Sehingga sudah tepat bahwa Penggugat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Sebelumnya, pada tanggal 8 September 2017 Penggugat mendapat panggilan 1 dan 2 sekaligus yang diserahkan *brach head* Pekanbaru. Panggilan tersebut menyatakan bahwa Penggugat akan dianggap mangkir, jika Penggugat tidak juga hadir di tempat kerja baru yang berada di Tanjung Pinang sampai dengan tanggal 9 September 2017. Dan oleh karena Penggugat tidak hadir juga di Tanjung Pinang, Tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat dengan mengeluarkan Surat pemutusan hubungan kerja. Surat tersebut diterima oleh Penggugat pada tanggal 20 September 2017 dan menyatakan bahwa hubungan kerja antara keduanya berakhir/putus sejak tanggal 9 September 2017

karena Penggugat dianggap mangkir dan pemutusan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan Penggugat mengundurkan diri.

Penjelasan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

“Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.”

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan jika bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku dan tanpa adanya pemutusan hubungan yang sah dari pengadilan hubungan industrial (Pane, 2015, hal. 11). Oleh karena Penggugat mendapat panggilan 1 dan 2 sekaligus yang diserahkan *brach head* Pekanbaru pada tanggal 8 September 2017, maka pemanggilan tersebut tidaklah dapat dikategorikan sebagai pemanggilan yang patut karena tidak sesuai dengan yang disebutkan dalam Penjelasan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai jarak waktu panggilan 1 dan 2, setidaknya-tidaknya antara pemanggilan 1 dan 2 berjarak 3 (tiga) hari kerja. Dengan demikian, alasan PHK terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat mangkir tidaklah bisa dibenarkan, karena Tergugat telah keliru menerapkan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga, sangat tidak patut Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri.

Alasan pemutusan hubungan kerja Tergugat tersebut tidak dapat dikatakan Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan karena mutasi yang diperintahkan Tergugat kepada Penggugat merupakan pemaksaan kehendak terhadap Penggugat. Pemaksaan kehendak tersebut dapat dibuktikan karena Tergugat tidak memberikan hak-hak Penggugat yang sesuai dengan kebutuhan hidup di Tanjung Pinang dan tidak adanya biaya pindah untuk Penggugat dan keluarganya (Putusasan, 2017, hal. 4).

Dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, maka Tergugat wajib memberikan semua hak Penggugat seperti yang termuat dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan huruf b pada Pasal tersebut, maka Tergugat berkewajiban memberikan biaya-biaya pengembalian Penggugat tempat penerimaan awal sebagai pekerja/buruh di perusahaan Tergugat. Dalam hal ini, tempat penerimaan awal dimaksud yaitu di Binjai Sumatera Utara, karena Penggugat mulai bekerja pada Tergugat di perusahaan Cabang Binjai Sumatera Utara.

Pada tanggal 20 September 2017, Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja dan pada tanggal 21 Desember 2017, Penggugat mengajukan gugatan tentang perselisihan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Jadi, jangka waktu penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sejak diterimanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja adalah kurang lebih 3 (tiga) bulan. Ini berarti bahwa jangka waktu Tergugat

melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan diajukannya gugatan ke pengadilan, belum melebihi 1 (satu) tahun.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu pada Pasal 82 yang berbunyi:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

Pada gugatannya dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr (2017), Penggugat mendalilkan dan memohon agar hak-haknya dibayarkan dengan perhitungan 1 × (satu kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4). Mengingat masa kerja Penggugat dihitung sejak 13 Juli 2009 dengan upah terakhir Rp. 5.834.541,- dan alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah sepihak maka hak-hak Penggugat yang wajib diberikan Tergugat yang diatur di dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4); sebagai berikut:

- a. Pesangon:

Gaji pokok: Rp. 5.834.541,- × 9	= Rp. 52.410.869,-
---------------------------------	--------------------
- b. Pengharagaan masa kerja: Rp. 5.834.541,- × 3 = Rp. 17.503.629,-
- Jumlah a + b = **Rp. 70.014.498,-**
- c. Penggantian perumahan dan pengobatan 15 % = Rp. 10.502.173,-
- Total:** = **Rp. 80.516.671,-**
- d. Biaya pengembalian dari Pekanbaru ke Binjai:
 - d.1 Transport Pekanbaru – Medan @ Rp. 250.000,- × 3 = Rp. 750.000,-
 - d.2 Transport Medan – Binjai @ Rp. 25.000,- × 3 = Rp. 75.000,-

d.3 Transport barang-barang dari Medan – Binjai = Rp. 20.000.000,-

Total: = Rp. 20.825.000,-

e. Upah selama proses perselisihan pemutusan hubungan kerja ini sejak bulan September 2017 s/d Februari 2017 (6 bulan) sebesar Rp. 5.834.541 × 6 = Rp. 35.007.246,-

Total seluruhnya : = Rp. 136.348.917,-

[Seratus Tiga Puluh Enam Juta Tiga Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Tujuh Belas Rupiah].

Berikut hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasan PHK:

Tabel 1.2 Hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasan PHK

(Wijayanti, 2014, hal. 174):

Alasan	Pe- sangan	Peng- haragaan masa kerja	Ganti rugi perumahan, perawatan dan pengobatan	Keterangan
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2 ×	1 ×	1 ×	Ps. 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1 ×		Ps. 162 ayat (1) dan (2) (ditambah uang pisah)
Alasan mendesak	1 ×	1 ×	1 ×	Ps. 169 ayat (2), apabila tuduhan pekerja tidak terbukti dinyatakan oleh lembaga PPHI maka tidak berhak

				uang pesangon dan UPMK)
Pensiun	2×	1×	1×	Ps. 167 ayat (2), (pekerja diikutkan program pensiun tidak mendapat uang pesangon, jika diikutkan tetapi jumlahnya lebih kecil selisih dibayarkan pengusaha, Ps. 167 ayat (1)
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan buruh ringan	1×	1×	1×	Ps.161 / 3
Kesalahan buruh berat		1×	1×	Ps.160 / 7
Perusahaan tutup pailit	1×	1×	1×	Ps. 165
<i>Force majeure</i>	1×	1×	1×	Ps. 164 / 1
Ada efisiensi	2×	1×	1×	Ps. 164 / 3
Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak	1×	1×	1×	Ps. 163 / 1
Perubahan status, milik, lokasi, majikan menolak	2×	1×	1×	Ps.163 / 2
Pekerja sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja	2×	2×	1×	Ps. 172

Menurut “Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan:

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.”

Menurut “Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan:

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.”

Menurut “Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan:

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ke tempat pekerja atau buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

**B. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-
PHI/2017/PN.Pbr.**

Pertimbangan itu mencakup pertimbangan peristiwanya dan pertimbangan tentang hukum. Pertimbangan tidak boleh bertentangan dengan dasar gugatan (Marbun, 1992, hal. 145). Yang dimuat dalam bagian pertimbangan dari putusan adalah alasan-alasan hakim dalam mengambil putusan, hal ini sebagai pertanggungjawaban kepada masyarakat (Mertokusumo, 2017, hal. 232). Bahwa hakim dalam mempertimbangkan suatu putusan terhadap suatu perkara yang ditanganinya harus memuat alasan-alasan hukum *kanun*, yaitu Pasal-Pasal dari peraturan perundang-undangan yang dipergunakan sebagai dasar tuntutan Penggugat untuk mengabulkan dan atau tidak mengabulkan suatu tuntutan yang diajukan oleh Penggugat, baik Pasal-Pasal yang dikemukakan oleh Penggugat maupun yang tidak dikemukakan oleh Penggugat di dalam petitum-nya (Pasal 184 ayat (1) dan (2) HIR jo. Pasal 195 ayat (1) dan (2) RBg jo. Pasal 50 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman) (Sarwono, 2014, hal. 232).

Ada beberapa asas yang harus dipenuhi oleh hakim dalam membuat putusannya, yaitu (Sinaga, Tanpa Tahun, hal. 211):

1. Memuat alasan yang jelas dan rinci;
2. Wajib mengadili seluruh bagian gugatan;
3. Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan;

4. Putusan merupakan rekonsiliasi dan keseimbangan;
5. Diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum.

Pasal 189 Peraturan Peradilan di Daerah-Daerah Luar Jawa dan Madura (*Rechtsreglement Buitengewesten*), dalam Lee A Weng (Weng (Terj), 1992, hal. 74) disebutkan bahwa:

- (1) Pada waktu mengadakan pemusyawaratan-permusyawarahannya Hakim karena jabatannya harus mencukupkan dasar-dasar hukum yang oleh pihak-pihak ada dimajukan. (R.O. 39,41).
- (2) Ia wajib mengadili tiap bagian tuntutan.
- (3) Ia dilarang memberi keputusan tentang hal-hal yang tidak ada dituntut atau untuk mengabulkan lebih banyak dari apa yang dituntut. (Rv 50, HIR 178).

Majelis Hakim dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum dengan mengemukakan bahwa fakta-fakta yang terungkap dipersidangan adalah telah sesuai dengan bukti-bukti yang diberikan para pihak. Hal ini dimaksudkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Selain itu, juga agar Majelis Hakim dalam memutus perkara sesuai dengan apa yang dituntut dan dengan memperhatikan fakta-fakta yang terungkap dipersidangan sesuai dengan bukti-bukti dan tidak boleh mengabulkan lebih dari apa yang dituntut.

Pada Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim menimbang bahwa pokok gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) (Putusasan, 2017, hal. 9). Perselisihan ini terjadi sebab terdapat perbedaan pendapat yang menyebabkan para pihak berselisih.

Menimbang bahwa dari gugatan dan jawaban maka pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat yang diakibatkan oleh karena Penggugat menolak mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat (Putusasan, 2017, hal. 11).

Penolakan mutasi yang dilakukan Penggugat adalah beralasan. Di antaranya dikarenakan proses mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan kriteria kewajaran dan kriteria kepatutan karena terlalu terburu-buru dan tidak memberikan waktu yang cukup kepada Penggugat dan keluarganya untuk pindah ke tempat yang baru yang berada di Tanjung Pinang dan Penggugat merasa belum pernah diberikan pelatihan kerja untuk menduduki jabatan barunya yang berorientasi pada target pencapaian atau profit perusahaan serta Tergugat memberikan tunjangan penempatan dan tunjangan tempat tinggal yang nilainya tidak sesuai dengan biaya sewa rumah di Tanjung Pinang.

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara/Pasal 283 R.Bg, pihak Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalilnya tersebut, sedangkan Tergugat berhak mengajukan bukti lawan (*legen bewijs*) (Putusasan, 2017, hal. 11). Menurut Pasal 1865 KUHPerdara dalam R. Subekti & R. Tjitrosudibio (2014, hal. 475), disebutkan bahwa:

“Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau, guna meneguhkan haknya sendiri maupun membantah suatu hak orang lain,

menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.”

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka para pihak harus membuktikan dalilnya. Untuk membuktikan dalil-dalil tersebut, para pihak perlu menyerahkan alat bukti ke pengadilan. Mengenai alat bukti, diatur pada Pasal setelahnya yaitu pada Pasal 1866 KUHPerdara. Menurut Pasal 1866 KUHPerdara (Subekti & Tjitrosudibio, 2014, hal. 475), disebutkan bahwa:

Alat-alat bukti terdiri atas:
Bukti tulisan;
Bukti dengan saksi-saksi;
Persangkaan-persangkaan;
Pengakuan;
Sumpah.

Segal sesuatu denagn mnengindahkan aturan-aturan yang ditetapkan dalam bab-bab yang berikut.

Dalam proses perdata bukti tulisan merupakan bukti yang penting dan utama (Sutantio & Oeripkartawinata, 2009, hal. 64). Alat bukti tertulis atau surat ialah segala sesuatu yang memuat tanda-tanda bacaan yang dimaksudkan untuk mencurahkan isi hati atau untuk menyampaikan buah pikiran seseorang dan dipergunakan sebagai pembuktian. Dengan demikian, segala sesuatu yang tidak memuat tanda-tanda bacaan, atau meskipun memuat tanda-tanda bacaan, akan tetapi tidak mengandung buah pikiran, tidaklah termasuk dalam pengertian alat bukti tertulis atau surat (Mertokusumo, 2017, hal. 157-158).

Adapun alat-alat bukti yang Penggugat ajukan guna menguatkan alasan-alasan atau posita pada gugatannya dalam Perkara Nomor 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr adalah bukti-bukti surat. Penggugat mengajukan 6 bukti-bukti surat yang diberi tanda P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, dan P-6. Penggugat tidak

mengajukan saksi dalam persidangan ini. Begitu pula dengan Tergugat. Tergugat mengajukan 6 bukti-bukti surat yang diberi tanda T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, dan T-6 dan Tergugat juga tidak mengajukan saksi dalam persidangan ini.

Bukti-bukti surat yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan, tidak disebutkan secara rinci dalam putusan ini mengenai surat-surat apa saja yang menjadi bukti kala itu. Jika surat yang diajukan sebagai bukti tertulis dalam persidangan tersebut merupakan akta autentik, maka surat tersebut memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna dan tidak membutuhkan bantuan alat bukti lain. Tetapi jika yang diajukan adalah akta dibawah tangan, maka terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu oleh akta tersebut. Apabila syarat yang dimaksud sudah terpenuhi, maka akta di bawah tangan mempunyai kekuatan pembuktian yang mengikat dan sempurna sama halnya dengan akta autentik.

Menurut Ugo dan Pujiyo (2012), kekuatan pembuktian pada akta di bawah tangan akan bisa berubah menjadi bukti permulaan tulisan, karena (1) terhadapnya diajukan bukti lawan, (2) isi dan tanda tangan diingkari atau tidak diakui oleh lawan. Apabila hal ini terjadi, maka terjadi pula perubahan pada kekuatan pembuktiannya. (1) Kekuatan pembuktian sempurna yang awalnya melekat padanya, turun nilainya menjadi bukti permulaan tulisan, (2) dan mengenai batas minimalnya berubah menjadi alat bukti yang membutuhkan bantuan atau tambahan dari alat bukti lainnya (Ugo & Pujiyo, 2012, hal. 147). Bila dihubungkan dengan kasus pada Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, dalam pertimbangannya, hakim menyebutkan beberapa surat yang identik antara

bukti surat yang diajukan oleh Tergugat dengan yang Penggugat ajukan dipersidangan. Hal ini berarti terhadap bukti surat yang diajukan oleh Penggugat, sudah diajukan bukti lawan.

Dalam hukum acara perdata, ada beberapa macam alat bukti yang dapat digunakan dalam persidangan. Pada Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, para pihak hanya menggunakan surat atau alat bukti tertulis. Menurut hemat penulis, alangkah baiknya jika para pihak juga menggunakan alat bukti lainnya seperti saksi misalnya, guna mendukung alasan-alasan atau dalil masing-masing pihak, agar kekuatan pembuktiannya juga mengikat dan sempurna. Saksi bisa memberikan keterangan mengenai bahwasanya para pihak memiliki hubungan hukum di bidang ketenagakerjaan sebelum timbulnya perselisihan ini, dan sebagainya. Kesaksian yang diberikan oleh saksi dalam persidangan akan membantu para pihak untuk membuktikan bahwasanya ada hak-haknya yang telah dilanggar oleh pihak lainnya.

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat dihubungkan dengan bukti-bukti, terdapat fakta-fakta hukum dalam persidangan sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja yakni Penggugat sebagai pekerja/buruh Tergugat, yang sebelum mutasi Penggugat bekerja di wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.
2. Bahwa atas gugatan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, telah lebih dahulu melalui proses mediasi, untuk mana mediator mengeluarkan anjuran, yang oleh Penggugat anjuran tersebut dilampirkan dalam mengajukan gugatan atas perkara aquo (Putusan, 2017, hal. 12).

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka Pengadilan Hubungan Industrial berwenang untuk memeriksa, mengadili

dan memutus perkara aquo (Putusasan, 2017, hal. 12). Dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.”

Menurut Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, “Pengadilan Khusus adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan yang berada dibawah Mahkamah Agung yang diatur dalam undang-undang.”

Pada Pasal 25 ayat 2 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, disebutkan bahwa:

“Peradilan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara pidana dan perdata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ialah pengadilan khusus karena Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hanya memeriksa, mengadili dan memutus perkara-perkara perdata dan pidana khusus mengenai perselisihan hubungan industrial. Terdapat empat macam Perselisihan hubungan industrial (PHI) yaitu, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antarserikat pekerja/antarserikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr,

perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara para pihak adalah perselisihan PHK dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat.

Adapun mengenai kewenangan absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terdapat dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang disebutkan bahwa:

“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat. Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, salah satu kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial adalah di tingkat pertama memeriksa, mengadili dan memustus perkara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. Untuk mengetahui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mana yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tersebut, maka dapat dilihat pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa:

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

Berdasarkan Pasal 81 tersebut, maka Pengadilan Hubungan Industrial yang berhak memeriksa dan memutus Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, karena tempat pekerja/buruh bekerja merupakan wilayah hukum pekanbaru.

Pada pertimbangan hukumnya dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, Majelis Hakim memberikan pertimbangan yaitu mutasi yang dilakukan oleh Tergugat Terhadap Penggugat akan ditinjau dari aspek kepatutan, kelayakan dan kewajaran. Hal ini perlu dilakukan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak Penggugat serta agar tidak terjadi kesewenang-wenangan Tergugat dalam memerintahkan mutasi kepada setiap pekerjanya. Dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim juga mempertimbangkan, bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terlalu tergesa-gesa dan tidak memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk membiicarakan tentang kompensasi berupa hak-hak Penggugat ditempat kerja yang baru.

Mutasi merupakan hal yang biasa yang terjadi pada dunia kerja. Namun, mutasi tidak boleh dilakukan dengan sewenang-wenang. Meskipun perusahaan berhak melakukan mutasi, namun pada pelaksanaannya, kedua belah pihak harus merundingkan terlebih dulu mengenai hak-hak yang akan diterima di tempat kerja

baru, serta memberikan waktu yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakannya. Terlebih lagi jika pekerja/buruh dimutasi ke jabatan yang baru dengan orientasi kerja yang berbeda. Mengenai hal ini, seharusnya pekerja/buruh diberikan pelatihan kerja atau training terlebih dahulu.

Pada perkara ini, proses mutasi yang terjadi berlangsung selama 6 hari hingga dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) mutasi Peggugat pada tanggal 31 Agustus 2017 untuk segera melaksanakan tugas di Tanjung Pinang pada tanggal 1 September 2017. Majelis Hakim menilai, bahwa hal ini sangat tidak mungkin dan mengada-ngada karena sehari setelah menerima Surat Keputusan (SK) mutasi, Peggugat harus sudah menjalankan tugas di tempat kerja barunya yang berada di Tanjung Pinang yang untuk dapat menuju ke tempat tersebut Peggugat memerlukan transportasi seperti kapal laut dan/atau pesawat terbang yang keberangkatannya terbatas atau tidak setiap hari ada keberangkatannya. Dan jika dilihat kembali pada posisi kasusnya, Peggugat tidak/belum menerima biaya kepindahan, biaya tunjangan tempat tinggal dan tunjangan penempatan. Tergugat hanya akan memberikan biaya-biaya sebagaimana dimaksud di atas menggunakan *system reimbursement* dan atas klaim dari Peggugat.

Menimbang, bahwa pada SK mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat, selain perintah pindah ketempat yang baru, Peggugat juga dipindah pada jabatan yang baru dengan grade yang sama, yakni *Branch Credit Marketing Head* (Motorku), tanpa mendapatkan perubahan gaji pokok, namun Tergugat memberikan tunjangan penempatan sebesar Rp. 400.000 dan tunjangan tempat tinggal sebesar Rp. 550.000, kondisi tersebut menurut Peggugat pada Surat Penolakan Mutasi

(bukti T-4) yang keberatan karena selain waktu kepindahan yang tidak memungkinkan dan belum mengetahui hak-haknya ditempat yang baru, juga Penggugat merasa belum pernah diberikan training atau pelatihan untuk menempati posisi sebagai jabatan *Branch Credit Marketing Head*, meskipun Tergugat dalam jawabannya mendalilkan akan memberikan pelatihan kepada Penggugat setelah mutasi ke tempat yang baru (Putusan, 2017, hal. 13).

Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.”

Menimbang, bahwa berdasarkan kronologis di atas Majelis menilai proses mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak memenuhi kaidah-kaidah prosedural dan kriteria kewajaran yang seharusnya dipenuhi oleh Tergugat secara maksimal terhadap Penggugat, dimana tidak memberikan waktu yang cukup kepada Penggugat untuk mempersiapkan kepindahan dan Tergugat tidak memberikan biaya transportasi sebelum Penggugat berangkat ke tempat tugas yang baru oleh karena itu mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat berdasarkan Surat Keputusan Nomor: 062/SK/HC-HO/A.A.P-VII/17 dinyatakan tidak sah dan tidak mengikat (Putusan, 2017, hal. 14).

Oleh karena mutasi yang Tergugat lakukan kepada Penggugat tidak dilakukan menurut peraturan hukum yang berlaku, maka mutasi tersebut dinyatakan tidak mengikat, dan panggilan 1 dan panggilan 2 yang Penggugat

terima haruslah dikesampingkan dan status Penggugat masih merupakan pekerja/buruh pada perusahaan Tergugat di cabang Pekanbaru. Namun, dalam dalil-dalil gugatan dan jawabannya baik Penggugat, maupun Tergugat sama-sama tidak menghendaki berlanjutnya hubungan kerja tersebut. Sehingga menurut Majelis Hakim, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sejak Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, yaitu pada tanggal 21 Desember 2017.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa izin (penetapan) dari lembaga PPHI (Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, demikian juga PHK bukan karena alasan pekerja/buruh yang mangkir (Pasal 168), adalah batal demi hukum (batal dengan sendirinya dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak-hak yang seharusnya diterima. Kecuali jika PHK tersebut terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan tindak pidana di luar perusahaan setelah enam bulan ditahan (Pasal 160 ayat (3)), atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 162) atau karena pekerja/buruh menuduh (tanpa dasar) kepada pengusaha melakukan kesalahan (Pasal 169), dapat di-PHK tanpa izin dari lembaga PPHI (Sutedi, 2009, hal. 70).

Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim menimbang bahwa Penggugat tidak dapat dikategorikan mangkir dan Penggugat juga tidak terbukti melakukan pelanggaran atau kesalahan dalam hubungan kerjanya dengan Tergugat. PHK yang Tergugat lakukan terhadap Penggugat juga tidak berdasarkan pada peraturan hukum yang berlaku. Sehingga Penggugat mendaftarkan gugatan

perselisihan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum.

Menurut Mertokusumo dalam E. Fernando M. Manullang (2007) dalam Nuraini Pane (2015, hal. 8), kepastian hukum adalah “perlindungan *yustisiabel* terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Kepastian hukum berkaitan dengan aturan hukum atau payung hukum yang mengaturnya. Kepastian hukum perlu untuk memberikan keadilan pada setiap warga negaranya. Dengan kata lain, hak-hak warga negara dijamin oleh negara melalui perangkat negara.

Majelis Hakim menimbang dalam putusannya dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan Tergugat melakukan efisiensi. Namun, jika diperhatikan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja karena efisiensi dilakukan jika perusahaan tutup. Untuk mengetahui maksud dari “perusahaan tutup”, dapat dilihat pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Putusan tersebut terkait pengujian Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Putusannya, Mahkamah Konstitusi berpendapat ketidak pastian hukum yang termuat pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut perlu dihilangkan, untuk memberikan dan menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “perusahaan tutup”

dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetap konstitusional sepanjang dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” (Santoso, 2013, hal. 411).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan maksud dari efisiensi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, “efisiensi adalah ketepatan cara (usaha, kerja) di menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya); kedayagunaan; ketepatangunaan; kesangkilan; kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya)” (Departemen Pendidikan nasional, 2008, hal. 352). Menurut Yan Peterson (2005, hal. 488), efisiensi dalam bahasa Inggris disebut “*efficiency*”. *Efficiency* menurut John Echols & M. Hassan Shadily (2015, hal. 261) adalah “ketepatangunaan, efisiensi.”

Menurut AS Homby (2005) dalam *Oxford Dictionary* sebagaimana dikutip oleh Budi Santoso (2013, hal. 411), mengartikan efisiensi sebagai (1) kualitas sesuatu pekerjaan dengan baik tanpa membuang waktu dan uang, (2) cara mengurangi pemborosan waktu dan uang atau cara menghemat waktu dan uang, dan (3) hubungan antara jumlah pengeluaran dengan jumlah pendapatan.

Jadi, efisiensi merupakan suatu cara yang dilakukan untuk menghemat waktu dan uang. Efisiensi bisa saja terjadi dalam dunia kerja, seperti pengurangan jumlah pekerja/buruh dalam suatu perusahaan oleh pengusaha/pemberi kerja. Dalam hal ini, efisiensi dilakukan oleh pengusaha/pemberi kerja karena alasan ekonomi perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai PHK yang terjadi yang disebabkan oleh perusahaan melakukan efisiensi, yaitu terdapat pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

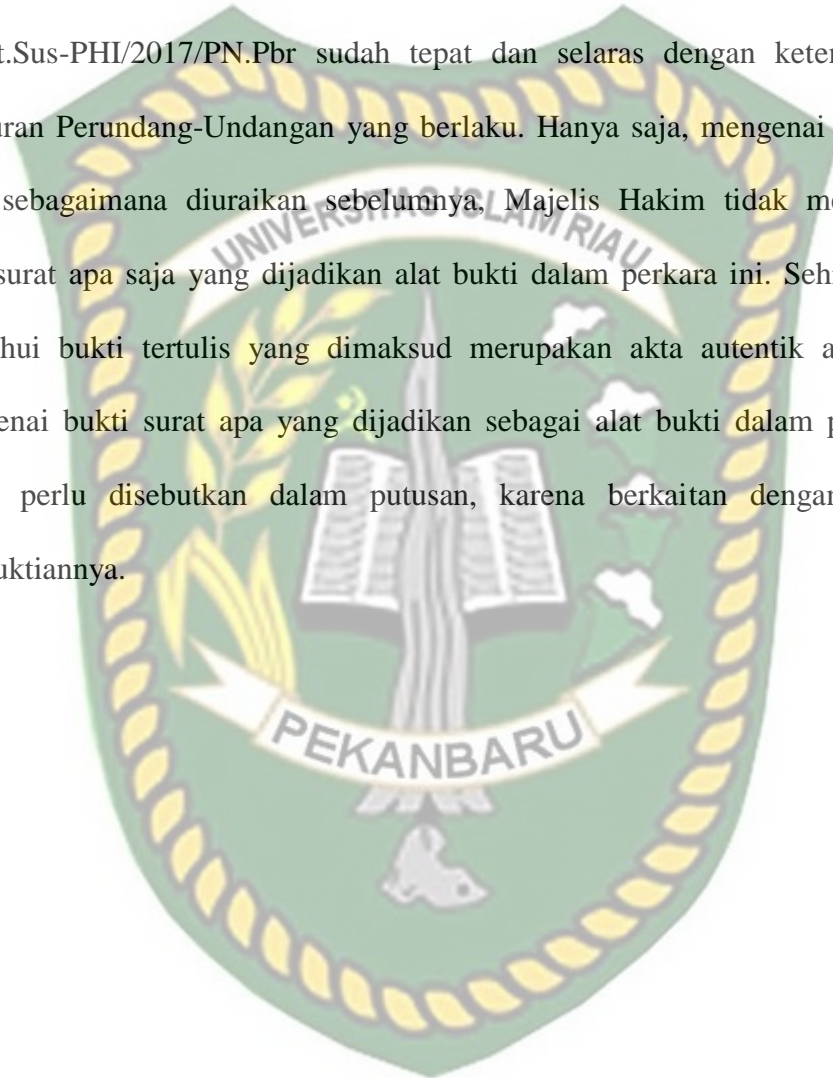
“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Berdasarkan hal tersebut di atas, PHK hanya boleh dilakukan oleh perusahaan karena efisiensi, jika perusahaan tersebut tutup untuk selama-lamanya. Namun demikian, pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tidaklah dilarang karena dilakukan sebagai upaya untuk menyelamatkan perusahaan dari persoalan ekonomi yang dihadapi perusahaan.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Pekanbaru menjatuhkan Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr yang menyatakan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ialah karena dikualifikasikan Tergugat melakukan efisiensi dan Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dengan perhitungan pesangon sebesar $2 \times$ (dua kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2), $1 \times$ (satu kali) ketentuan ayat (3) dan ayat (4), namun karena pada gugatannya Penggugat mendalilkan dan memohon agar hak-haknya dibayarkan dengan perhitungan $1 \times$ (satu kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4). Sehingga

Tergugat harus membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 114.680.000,- (Seratus Empat Belas Juta Enam Ratus Delapan Puluh Ribu Rupiah).

Berdasarkan uraian di atas, putusan Majelis Hakim dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr sudah tepat dan selaras dengan ketentuan pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Hanya saja, mengenai bukti-bukti surat sebagaimana diuraikan sebelumnya, Majelis Hakim tidak menyebutkan surat-surat apa saja yang dijadikan alat bukti dalam perkara ini. Sehingga tidak diketahui bukti tertulis yang dimaksud merupakan akta autentik atau bukan. Mengenai bukti surat apa yang dijadikan sebagai alat bukti dalam perkara ini, dirasa perlu disebutkan dalam putusan, karena berkaitan dengan kekuatan pembuktiannya.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggugat menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepadanya di antaranya dikarenakan Penggugat merasa belum pernah diberikan pelatihan kerja terlebih dahulu untuk menduduki posisi jabatan barunya dan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan kriteria kewajaran maupun kriteria kepatutan. Kemudian, proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat dianggap mangkir adalah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.
2. Dalam Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, Majelis Hakim dalam memutus perkara sudah selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hanya saja, surat-surat apa saja yang digunakan sebagai alat bukti dalam persidangan tidak disebutkan. Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidaklah sah dan tidak mengikat, begitu juga dengan PHK yang dilakukan oleh Tergugat. Majelis Hakim memutuskan bahwa hubungan kerja di antara keduanya putus sejak diajukannya gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yaitu pada tanggal 21 Desember 2017, karena Tergugat melakukan *efisiensi*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, diberikan saran terkait dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepada Tergugat, harus berpedoman dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik dalam hal mutasi maupun dalam hal pemutusan hubungan kerja, agar tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
2. Kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus Perkara Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr agar menyebutkan bukti-bukti surat apa saja yang digunakan dalam persidangan pada perkara ini, untuk mengetahui alat bukti tertulis tersebut merupakan akta autentik atau bukan. Hal ini dirasa perlu karena berkaitan dengan kekuatan pembuktiannya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. Buku-buku

- Ali, Z. (2013). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. (2016). *Sosiologi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Amriani, N. (2012). *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asikin, Z. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Peburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Departemen Pendidikan nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Djamil (Ed), S. (2008). *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia*. Surabaya: Reality Publisher.
- Djumialdji, F. X. (2010). *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2015). *Kamus Inggris-Indonesia Edisi Yang Diperbaharui*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Go, F., & Subagio, H. (2014). *Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Husni, L. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marbun, S. (1992). *Hukum Acara Perdata di Indonesia*. Pekanbaru: UIR Press.
- Mayrisa. (2016). Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT. Planet Electrindo Dengan F.X Sumartono Pada Tingkat Kasasi Dalam Putusan Nomor 323 K/PDT.SUS-PHI/2015 (Studi Kasus). *Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*.
- Mertokusumo, S. (2017). *Hukum Acara Perdata Indonesia Edisi Revisi*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Mulyadi, L., & Subroto, A. (2011). *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*. Bandung: PT Alumni.
- Peterson, Y. (2005). *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris*. Surabaya: Karya Agung.

- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- S, T. (2018). *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing .
- _____. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.
- Saliman, A. R. (2010). *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*. Jakarta: Kencana.
- Sarwono. (2014). *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sembiring, J. J. (2016). *Bacaan Wajib Setiap Karyawan; Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: Visimedia.
- Sinaga, V. H. (Tanpa Tahun). *Hukum Acara Perdata dengan Pemahaman Hukum Materiil*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press.
- Soepomo, I. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sutantio, R., & Oeripkartawinata, I. (2009). *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan* . Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwiryo, B. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*. Surabaya: LaksBang PRESSindo.
- Syafrinaldi, Admiral, Hamzah, R., Parman, S., S, T., & Shalihah, F. (2017). *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau*. Pekanbaru: UIR Press.
- Siburian, W. S. (2018). Perselisihan Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Guru Erika Yang Dilakukan Oleh PT. Putri Djuwita Prakasa (Yayasan Sekolah Djuwita Prakasa) Pekanbaru. (Studi Kasus Perkara No. 27/PDT.SUS-PHI/2016/PN.PBR). *Skripsi Fakultas Hukum Universitas Isla Riau* , 57.
- Tim Visi Yustisia. (2015). *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Jakarta: Visimedia.

Ugo, & Pujiyo. (2012). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wahyudi, E., Yulianingsih, W., & Sholihin, M. F. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, A. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Winarta, F. H. (2013). *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*. Jakarta: Sinar Grafika.

Zulmawan, W. (2017). *Panduan Praktis Pelaksanaan Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara.

2. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum.

Subekti, R., & Tjitrosudibio, R. (2014). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta Timur: PT Balai Pustaka (Persero).

Weng (Terj), L. A. (1992). *Peraturan Peradilan di Daerah-Daerah Luar Jawa dan Madura (Rechtsreglement Buitengewesten)*. Medan.

Putusan Nomor: 95/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

3. Jurnal

- Admiral. (2018). Aspek Hukum Kontrak Leasing dan Kontrak Financing. *Uir Law Review*, 02(02), 397–403. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirrev.2018.vol2\(02\).1663](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirrev.2018.vol2(02).1663).
- Animun, J. S. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 3*.
- Bintoro. (2012). Budaya Musyawarah Untuk Menyelesaikan Sengketa. *Jurnal Mahkamah Edisi Vol. 4 No. 2*.
- Candra, A. A. (2013). Arbitrase Syari'ah Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa. *Jurnal Mahkamah, Vol. 5 No. 2*.
- Febrianti, L. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. *Uir Law Review*, 01(01), 83–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.151>.
- Muslikhah, U. (2017). Perlindungan Hak Asasi Manusia Atas Hak Politik Kaum Disabilitas Dalam Pemilihan Umum. *UIR Law Review*, 01(01), 93–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.159>.
- Pane, N. (2015). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Inecda Kebun Seberida Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JOM Fakultas Hukum Vol. 2 No. 2*.
- Putri, S. A. (2015). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Badan Usaha Negara: Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Di PT Pelindo II (Persero). *Jurnl Hukum Acara Perdata ADHAPER Vol.1 No.2*.
- S, L. A. (2018). Mediasi Melalui Pendekatan Mufakat Sebagai Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa Untuk Mendukung Pembangunan Ekonommi Naional. *UIR Law Review Vol. 2 No. 2*.
- S, T. (2017). Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum. *Uir Law Review*, 01(01), 39–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.152>.
- Santoso, B. (2013). Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. *MIMBAR HUKUM Vol. 25 No. 3*.
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *UIR Law Review*, 01(02), 149–160.

<https://doi.org/https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>.

Taufiq, M., & Hidayat, Z. (2011). Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan. *Jurnal WIGA Vol.2 No. 2*.

4. Internet

<https://kbbi.web.id/analisis>

<https://kbbi.kata.web.id/studi-kasus/>

<https://kbbi.web.id/tolak>

http://riaupos.co/186806-berita-pengaduan-kasus-perselisihan-tenaga-kerja-tinggi.html#.W3Q7Pjmx_Mw

<https://www.wom.co.id/profil>

<https://www.wom.co.id/visimisi>

