

**PELAKSANAAN MUTASI TERHADAP PEKERJA DI  
CV. MULTI TECH PEKANBARU DITINJAU DARI  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**MAHYUNDA UTARI**

**NPM : 161010114**

**PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mahyunda Utari  
NPM : 161010114  
Tempat/Tanggal Lahir : Bagan Batu, 14 Januari 1998  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Kartama Gg Nurmalis No. 9 A Pekanbaru  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Mutasi Terhadap Pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (pagiat), 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, 04 Agustus 2021

Yang menyatakan,



(Mahyunda Utari)



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

# Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Mahyunda Utari**

**161010114**

**Dengan Judul :**

Pelaksanaan Mutasi Terhadap Pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan

No. Reg : 804/II/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1627696838/28 %



FS 671471



*Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 04 Agustus 2021

Yusuf Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Islam Riau



**Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H**



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia - Kode Pos: 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR  
SEMESTER GANJIL TA 2021/2022

NPM : 161010114  
Nama Mahasiswa : MAHYUNDA UTARI  
Dosen Pembimbing : 1. MELAN LESTARI SH., MH. 2.  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Judul Tugas Akhir : PELAKSANAAN MUTASI TERHADAP PEKERJA DI CV. MULTI TECH PEKANBARU DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : IMPLEMENTATION OF MOVEMENTS AGAINST WORKERS IN CV. PEKANBARU MULTI TECH IN TERMS OF LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING MANPOWER

Lembar Ke .....

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	13/06/2021	Abstrak	sesuaikan dgn sistematika penulisan abstrak	<i>[Signature]</i>
2.	28/06/2021	Kata pengantar	masukkan point-point penting saja	<i>[Signature]</i>
3.	10/07/2021	Daftar Isi	sesuaikan halaman materi dgn daftar isi	<i>[Signature]</i>
4.	14/07/2021	Bab I	kata "teori" diganti dgn kata "tinjauan"	<i>[Signature]</i>
5.	27/07/2021	Bab II	tambah point tinjauan umum	<i>[Signature]</i>
6.	01/08/2021	Bab III	Rapikan sistematika penulisan	<i>[Signature]</i>
7.	03/08/2021	Bab IV	Peringkat kesimpulan	<i>[Signature]</i>
8.	04/08/2021	ACC Pembimbing	Tidak ada revisi lagi	<i>[Signature]</i>

Pekanbaru, 05 Agustus 2021  
Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTYXMDIEWMTES

*[Signature]*  
(Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.)

Catatan:

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIRAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopinya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIRAD



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN MUTASI TERHADAP PEKERJA DI CV. MULTI TECH  
PEKANBARU DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**MAHYUNDA UTARI**

161010114

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing  
**Pembimbing**

**MEILAN LESTARI, S.H., M.H.**

Mengetahui,  
**Dekan**

**Dr. ADMIRAL, S.H., M.H.**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 084/Kpts/FH/2021**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

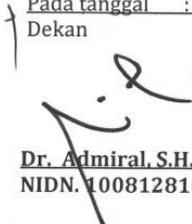
- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi 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** : **Meilan Lestari, S.H., M.H.**  
**NIP/NPK** : **19 03 02 732**  
**Pangkat/Jabatan** : **Penata Muda Tingkat I. III/b**  
**Jabatan Fungsional** : **Asisten Ahli**  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
**Nama** : **Mahyunda Utari**  
**NPM** : **16 10 10 114**  
**Prodi / Departemen** : **Ilmu Hukum / Hukum Perdata**  
**Judul skripsi** : **Pelaksanaan mutasi terhadap pekerja di CV. Multitech Pekanbaru ditinjau dari undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.**
  2. Tugas-tugas pembimbing dan 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 : 16 Februari 2021  
Dekan

  
**Dr. Admiral, S.H., M.H**  
**NIDN. 1008128103**

*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 : 148 /KPTS/FH-UIR/2021**  
**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                      c. Nomor : 176/U/2001  
b. Nomor : 234/U/2000                      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 : Mahyunda Utari  
N.P.M. : 161010114  
Program Studi : Ilmu Hukum  
JudulSkripsi : Pelaksanaan mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru ditinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dengan susunan tim penguji terdiridari

Meilan Lestari, S.H., M.H	: Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Admiral, S.H., M.H	: Anggota merangkap penguji sistematika
Dr. Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H	: Anggota merangkap penguji methodologi
Teguh Rama Prasja, 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.



Tembusan disampaikan kepada :

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



# 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](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto: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 : 148/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 10 Maret 2021**, pada hari ini **Kamis, 5 Agustus 2021** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Mahyunda Utari  
N P M : 161010114  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pelaksanaan mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru ditinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.  
Tanggal Ujian : 5 Agustus 2021  
Waktu Ujian : 11.00 - 11.45 WIB  
Tempat Ujian : Dilaksanakan secara Daring  
IPK : 3.41  
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

- |                                           |          |
|-------------------------------------------|----------|
| 1. Meilan Lestari, S.H., M.H              | 1. Hadir |
| 2. Dr. Admiral, S.H., M.H                 | 2. Hadir |
| 3. Dr. Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H | 3. Hadir |

### Notulen

- |                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| 4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H | 4. Hadir |
|---------------------------------|----------|



Pekanbaru, 5 Agustus 2021  
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

## ABSTRAK

Mutasi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga ia dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan itu. Moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Apapun alasannya sehingga mutasi pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi yang sejenis. Mutasi itu harus sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Mutasi ini berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Dalam skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Mutasi Terhadap Pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” ini membahas tentang permasalahan, yaitu: Bagaimana Pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Apa kendala yang terjadi dalam pelaksanaan mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru.

Metode yang digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan tersebut di atas adalah dengan penelitian sosiologis atau studi observasi, atau teknik analisis data, dilakukan agar peneliti dapat secara langsung mengamati apa yang mereka pelajari dan menyelidiki aktivitas yang dilakukan secara detail.

Hasil dari penelitian menunjukkan CV. Multi Tech melakukan mutasi atas persetujuan karyawan. Yang mana terlihat jelas CV. Multi Tech berpedoman pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasus yang terjadi antara karyawan yang merupakan penggugat yakni M. Aris Raja dan Perusahaan yang merupakan tergugat yakni CV. Multi Tech Pekanbaru, penyebab terjadinya mutasi terhadap karyawan yaitu Perusahaan atau kepala departemen yang tidak lagi ingin mempertahankan karyawan yang bermasalah atau karyawan yang memiliki riwayat kinerja yang rendah. kendala yakni tidak adanya kata sepakat antara kedua belah pihak, baik Penggugat maupun Tergugat. Penggugat tidak bersedia untuk dimutasi dan Tergugat yang tidak bersedia mengembalikan Penggugat ke jabatan awalnya. Hal ini yang menjadi kendala yang bekepanjangan karena masing-masing pihak bersikeras dengan kehendaknya. Tentunya perkara ini berjalan semakin lama dan semakin rumit. Kendala lain ialah Tergugat tidak memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk memberikan penjelasan. Meskipun dalam dalil eksepsi yang diajukan oleh Tergugat menjelaskan bahwa Tergugat sudah melakukan pemanggilan terhadap Penggugat beberapa kali. Hal demikian yang dibantah oleh Penggugat, karena dianggap Perusahaan selaku Tergugat berlaku sekehendak hati dengan tidak memikirkan dari sisi Penggugat.

**Kata Kunci : Mutasi, CV. Multi Tech, Perselisihan Hubungan Industrial**

## ABSTRACT

*Transfers are carried out to improve technical, theoretical, conceptual abilities, and provide job descriptions, work environments, and appropriate work tools for the employees concerned so that they can work efficiently and effectively in that position. Employee morale has good work performance and achieves optimal results. However, it is proving to be more and more important because of the job or position, as technology advances and competition among rivals of the same kind. The mutation must be in accordance with the talent and expertise required. This mutation is related to the adjustment of one's abilities and talents with the work to be done.*

*In the thesis entitled "Implementation of Movements Against Workers in CV. Multi Tech Pekanbaru in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower" it discusses about problems, namely: How to carry out mutations for workers carried out by CV. Multi Tech in terms of Law no. 13 of 2003 and What are the obstacles that occur in the implementation of mutations for workers at CV. Pekanbaru Multitechnology.*

*The method used to answer the problems mentioned above is by sociological research or observational studies, data analysis techniques, carried out so that researchers can directly observe what they learn and the activities carried out in detail.*

*The results of the study showed CV. Multi Tech makes mutations with the approval of employees. Which is clearly visible CV. Multi Tech is guided by Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. In the case that occurred between the employee who is the plaintiff, namely M. Aris Raja and the company which is the defendant, namely CV. Multi Tech Pekanbaru, the cause of mutations in employees is the company or department heads who no longer want to retain employees who have problems or have a history of low performance. The obstacle is the absence of important words between the two parties, both the Plaintiff and the Defendant. The plaintiff did not file for transfer and the defendant did not return the plaintiff to the beginning. This is an obstacle that becomes prolonged because each party is dealing with his will. Surely this thing goes on longer and more complicated. Another obstacle was that the Defendant did not give the Plaintiff an opportunity to provide an explanation. Although in the argument of exception submitted by the Defendant explained that the Defendant had summoned the Plaintiff several times. This was denied by the Plaintiff, because the Company considered the Defendant to act at will with no action from the Plaintiff's side.*

*Keywords: Mutation, CV. Multi Tech, Industrial Relations Dispute*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas berkat Rahmat dan RidhoNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Mutasi Terhadap Pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1).

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab skripsi ini dengan ketentuan dan ketetapan penelitian ilmiah yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dari penelitian ini. Untuk membenahi hak tersebut penulis berharap kemakluman dari para pembaca.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayah Mahyudin dan Ibu Istilawati, juga kepada seluruh Keluarga Besar Sibuea, terima kasih atas limpahan cinta kasih dan sayang yang diberikan kepada penulis, doa yang tidak pernah putus, selalu berjuang untuk memenuhi kebutuhan penulis, selalu memberikan nasihat dan semangat serta dukungan yang tidak pernah berhenti agar penulis dapat mewujudkan cita-cita penulis.

Penulis menyadari pula bahwa proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu

secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi ini. Ucapan Terima Kasih penulisan ucapkankan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan juga selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mengajar, mendidik dan memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan memberikan arahan kepada penulis.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., MIS, selaku Kepala Departemen Hukum Perdata yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis sejak pengajuan judul hingga sekarang.
7. Ibu Meilan Lestari, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, ide, arahan motivasi dan membimbing penulis selama penulisan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pegetahuan kepada penulis pada saat perkuliahan hingga saat menyelesaikan skripsi ini.

9. Bapak/Ibu Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis semasa penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau hingga saat penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat yang penulis sayangi, yang telah memotivasi dan selalu menyemangati penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan dari segala pihak yang telah membantu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya semoga Tuhan membalas semua kebaikan segala pihak yang sudah membantu penulis. Sebagai manusia biasa penulis menyadari segala kekuarangan dalam penulisan skripsi ini.

Apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini maka penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Pekanbaru, 22 Juni 2021

Penulis

Mahyunda Utari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	ii
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING</b> .....	vi
<b>SURAT KEPUTUSAN DOSEN PENGUJI</b> .....	vii
<b>BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Tinjauan Pustaka .....	11
E. Konsep Operasional .....	35
F. Metode Penelitian .....	36

<b>BAB II TINJAUAN UMUM .....</b>	<b>41</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan .....	41
B. Tinjauan Umum Tentang Gambaran Umum CV. Multitech .....	42
C. Tinjauan Umum Tentang Mutasi Terhadap Pekerja .....	52
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Pelaksanaan Mutasi Terhadap Pekerja Yang Dilakukan Oleh CV. Multi Tech Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.....	54
B. Kendala Yang Terjadi Dalam Pelaksanaan Mutasi Terhadap Pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru .....	62
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran.....	72
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 MASA KERJA DAN UANG PISAH .....	9
TABEL 1.2 POPULASI DAN RESPONDEN .....	38



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang selalu memerlukan biaya guna memenuhi kebutuhannya dan demi mendapatkan biaya hidup, seseorang perlu bekerja. Bekerja bisa dilakukan secara independen atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain bisa dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut dengan pekerja atau buruh.<sup>1</sup> Seseorang yang bekerja disebut juga dengan pekerja atau tenaga kerja, yang berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (3) menjelaskan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>2</sup>

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan memiliki daya saing. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi

---

1 Nur Qodri, *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Pada PT. Hero Supermarket, TBK (GIANT) Di Kota Makassar*, (Makassar: Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, 2016), hlm. 1.

2 Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*).<sup>3</sup>

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Salah satu fungsi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya yang sering juga disebut dengan manajemen personalia, manajemen personalia menurut para penulis didefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi.<sup>4</sup>

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan dari dua orang atau lebih yang berkerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur utama MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.<sup>5</sup>

Persaingan antara satu organisasi dengan organisasi lain saat ini semakin ketat sehingga setiap organisasi harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan kinerja untuk mampu bersaing. Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan SDM yang handal yang diperoleh melalui perencanaan SDM yang

---

3 Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), hlm. 4.

4 Marihot Tuan Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2007), hlm. 2.

5 Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 5.

benar dan baik, sehingga SDM itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM professional adalah terletak pada proses mutasi. Mutasi merupakan bagian dari strategi pengembangan.<sup>6</sup>

Pengembangan dan mutasi dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga ia dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan itu. Moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Apapun alasannya sehingga mutasi pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi yang sejenis.<sup>7</sup>

Mutasi itu harus sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Mutasi ini berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.<sup>8</sup>

---

6 Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 21.

7 Kadarisman, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), hlm. 321.

8 Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), hlm. 159.

Mutasi atau pemindahan karyawan ialah hal yang lumrah dilakukan oleh perusahaan yang mempunyai kantor cabang di berbagai daerah. Mutasi ialah bagian dari kebijakan manajemen personalia guna mendistribusikan Sumber Daya Manusia (SDM) secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Perusahaan tidak dapat melakukan mutasi karyawan secara sepihak. Hal ini berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan d, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja secara tertulis antara lain memuat jenis pekerja atau jabatan dan lokasi pekerjaan. Oleh sebab itu pihak perusahaan tidak bisa melakukan pemindahan penempatan kerja karyawan (mutasi) secara sepihak. Tanpa adanya persetujuan dari karyawan yang bersangkutan.<sup>9</sup>

Perihal mutasi kerja atau penempatan kerja dimuat dalam “Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isinya ialah sebagai berikut :

1. Penempatan tenaga kerja atau karyawan harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa adanya diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja atau karyawan pada jabatan yang tepat yakni sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat. Serta sesuai dengan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

---

<sup>9</sup> Ervina, “Ketentuan Mutasi Karyawan sesuai Undang-Undang”, Talenta, 2019, diakses dari <https://www-talenta-co.cdn.ampproject.org>, pada tanggal 29 November 2020.

3. Selain itu, penempatan tenaga kerja atau karyawan harus dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja. Dan juga memperhatikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Ketentuan lainnya terdapat di dalam Pasal 35 UU Ketenagakerjaan, yaitu pelaksanaan penempatan tenaga kerja atau karyawan wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Serta wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, serta kesehatan baik mental maupun fisik karyawan.”<sup>10</sup>

Mutasi terlanjur dikonotasikan negatif sebagai “penyingkaran”, karena anggapan bahwa karir karyawan dimutasi sulit berkembang di daerah. Oleh karena itu, tidak sedikit karyawan menolak untuk dimutasi dan lebih memilih ‘mogok kerja’.<sup>11</sup>

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengisyaratkan bahwa penempatan kerja ialah bagian dari kesepakatan awal dua pihak antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dicantumkan dalam “Pasal 54, bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;

---

10 Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

11 Syiti Rommalla, “Ketentuan Mutasi Karyawan Sesuai Kemnaker” Blog Gadjian, 01 Agustus 2019, diakses dari <https://www.google.com/amp/s/www.gadjian.com/blog/2019/08/01/ketentuan-mutasi-karyawan>, tanggal 16 November 2020.

- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”<sup>12</sup>

Selain perjanjian kerja, penempatan karyawan juga diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Misalnya, dalam perjanjian kerja terdapat sebuah klausul yang menyebutkan bahwa karyawan dipekerjakan di Jakarta pada penempatan pertama, dan karyawan menyatakan bersedia apabila sewaktu-waktu dipindahkan ke daerah jika perusahaan memerlukannya.<sup>13</sup>

Biasanya, tindakan mutasi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dianggap oleh karyawan sebagai suatu bentuk pemecatan secara tidak langsung. Akan tetapi, apabila ditinjau lagi pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, nyatanya hal tersebut sudah diatur. Yang mungkin saja dilakukan oleh pihak perusahaan. Kendati demikian, pihak perusahaan juga wajib memperhatikan hak asasi serta perlindungan hukum bagi karyawan yang bersangkutan perihal keputusan untuk melakukan mutasi kepada karyawannya. Pihak perusahaan juga

---

12 Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

13 Syiti Rommalla, “Ketentuan Mutasi Karyawan Sesuai Kemnaker” Blog Gadjian, 01 Agustus 2019, diakses dari <https://www.google.com/amp/s/www.gadjian.com/blog/2019/08/01/ketentuan-mutasi-karyawan>, tanggal 16 November 2020.

harus memperhatikan situasi karyawan yang hendak dimutasi, termasuk situasi keluarganya.<sup>14</sup>

Di dalam Penelitian ini, Peneliti mencantumkan contoh kasus untuk dapat diteliti sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni studi kasus putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru No. 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr yakni perihal adanya sistem **Mutasi** karyawan di CV. Multi Tech Pekanbaru. Dalam perkara ini, Karyawan adalah sebagai PENGUGAT dan CV. Multi Tech sebagai TERGUGAT. Mutasi ini terjadi dikarenakan karyawannya yang tidak pernah masuk kerja/mangkir sejak tanggal 26 Juli 2017 dan tanpa memberitahukan atau melaporkan kepada Pihak Perusahaan alasan ketidakhadiran/mangkir tersebut. Perusahaan telah dengan itikad baik, telah beberapa kali melakukan Teguran kepada karyawannya (Penggugat) karena ketidakhadiran/mangkir bekerja.

Dari uraian di atas terbukti tidak ada Itikad baik dari Penggugat untuk menjelaskan kepada pihak perusahaan atas ketidak Hadiran/Mangkir Bekerja sejak tanggal 26 Juli 2017 sampai dengan saat ini tanggal 26 Agustus 2017. Penggugat tidak masuk kerja/mangkir dari pekerjaannya selama 2 bulan.

Berdasarkan “Pasal 168 UU no. 13 Tahun 2003 disebutkan :

1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 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

---

14 Ervina, “Ketentuan Mutasi Karyawan sesuai Undang-Undang”, Talenta, 2019, diakses dari <https://www-talenta-co.cdn.ampproject.org>, pada tanggal 29 November 2020.

dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

2. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Berdasarkan Peraturan Perusahaan CV. Multi Tech Pekanbaru BAB VIII Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) “Pasal 29 ayat (2) yang berbunyi : PHK karena mangkir :

- a. Apabila pekerja tidak masuk kerja tanpa memberitahukan atau alasan yang dapat diterima oleh Perusahaan maka pekerja tersebut dianggap mangkir dan kepadanya pada hari tidak masuk kerja upahnya tidak dibayarkan;
- b. Apabila pekerja mangkir/tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa alasan yang sah dan pengusaha telah memanggil secara patut dan layak sebanyak 2 (dua) kali, maka pengusaha dapat memutuskan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka

pekerja yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, akan tetapi hanya berhak atas uang penggantian hak sebagaimana yang diatur Pasal 30 ayat (4) PP ini”, dan uang pisah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Masa Kerja dan Uang Pisah**

Masa kerja (tahun)	Besarnya uang pisah/kebijaksanaan
3 thn atau lebih, kurang dari 6 thn	10% x 1 (satu) bulan upah
6 thn atau lebih, kurang dari 9 thn	10% x 2 (dua) bulan upah
9 thn atau lebih, kurang dari 12 thn	10% x 3 (tiga) bulan upah
12 thn atau lebih	10% x 4 (empat) bulan upah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul berjudul **“Pelaksanaan Mutasi Terhadap Pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

#### **B. Perumusan Masalah**

Permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?
2. Apa saja kendala yang terjadi dalam pelaksanaan mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### Tujuan:

Bersumber pada rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulisan skripsi ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui kendala yang terjadi dalam pelaksanaan mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru.

#### Manfaat:

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat baik di bidang teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan terhadap perkembangan hukum ketenagakerjaan pada khususnya. Juga diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
2. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada praktisi hukum dan para pencari keadilan dalam rangka menemukan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam hal mutasi pekerja di suatu perusahaan. Selain itu, hasil penulisan skripsi ini diharapkan dapat digunakan sebagai ilmu tambahan dan masukan bagi para pembaca, dan khususnya bagi penulis sendiri.

## D. Tinjauan Pustaka

### 1. Tinjauan Tentang Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari dari kesamaan serta *plagiarisme* dari penelitian terdahulu, maka penulis menentukan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan rencana penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Skripsi Devia Mustika tahun 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul “Analisis Mutasi Karyawan di PT. Kebon Agung Unit PG. Trangkil Pati dalam Perspektif Islam”.

Penelitian oleh Devia Mustika bertujuan untuk mengetahui tentang Praktek mutasi karyawan di PT. Kebon Agung Unit PG. Trangkil Pati dan Mutasi karyawan di PT. Kebon Agung Unit PG. Trangkil Pati dalam Perspektif Islam. Sedangkan penelitian penulis bertujuan untuk mengetahui tentang Untuk mengetahui pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru.

- 2) Skripsi Ruhama Rara tahun 2017 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Negara, Mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar yang berjudul “Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Toraja Utara”.

Penelitian oleh Ruhama Rara bertujuan untuk mengetahui tentang Pelaksanaan mutasi PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Toraja Utara. Sedangkan penelitian penulis bertujuan untuk mengetahui tentang Untuk mengetahui pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru.

- 3) Skripsi Arief Rachman Gunawan tahun 2020 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Mataram yang berjudul “Pelaksanaan Mutasi Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil”.

Penelitian oleh Arief Rachman Gunawan bertujuan untuk mengetahui tentang Pelaksanaan Mutasi Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kendala saat proses Mutasi Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan penelitian penulis bertujuan untuk mengetahui tentang Untuk mengetahui pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru.

- 4) Skripsi Muhammad Asrul tahun 2020 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul “Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar”.

Penelitian oleh Muhammad Asrul bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan Pelaksanaan Mutasi Horizontal pada Pejabat Struktural di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar dan untuk menganalisis dan mendeskripsikan Pelaksanaan Mutasi Vertikal pada Pejabat Struktural di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. Sedangkan penelitian penulis bertujuan untuk mengetahui tentang Untuk mengetahui pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru.

## **2. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan**

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.<sup>15</sup>

### **1. Sejarah Ketenagakerjaan**

Ada beberapa periode perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

#### **a. Masa sebelum kemerdekaan**

Pada saat Belanda dikuasai atau dijajah oleh bangsa Belanda Indonesia mengalami masa kelam mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja Indonesia dulu menjadi budaknya warga negara Belanda yang datang ke Indonesia. Perbudakan ada unsur penyuruh dan pelaksana. Budak merupakan orang yang melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain. Budak sama sekali tidak mempunyai hak

---

<sup>15</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi, 2011), hlm. 1.

atas kehidupannya. Budak hanya memiliki kewajiban yaitu disuruh atau diperintah oleh pemilik budak. Hukum perbudakan saat sekarang adalah hukum perbudakan atau perburuhan yang asli Indonesia. Hukum perbudakan atau perburuhan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda merupakan hukum yang tertulis. Tahun 1854 Hindia Belanda menerbitkan Regeringsreglement (RR) yang memuat mengenai dihapusnya perbudakan. Pasal 115 RR juga menetapkan tanggal penghapusan perbudakan tersebut paling lama pada tanggal 1 Januari 1860.

Kerja rodi merupakan yang menjadi adanya penghapusan perbudakan tersebut. Kerja rodi pada awalnya merupakan contoh dari gotong royong untuk kepentingan bersama di sebuah daerah dan hasilnya untuk kepentingan raja. Sering dengan perkembangan yang dimana kerja rodi ini pada awalnya sebagai bentuk gotong royong semakin hari semakin menyiksa rakyat, maka kerja rodi ini menjadi kerja paksa untuk kepentingan suatu kelompok atau seseorang. Pekerja rodi ini tidak dibayar bahkan sepeserpun.

Jaman penjajahan Jepang ada namanya kerja paksa Romusha untuk kepentingan suatu kerajaan atau kelompok untuk pembangunan apa yg diinginkan oleh Raja. Parahnya lagi pada masa penjajahan Jepang pekerja Romusha ini apabila lamban, lemas, malas-malasan dalam melakukan pekerjaan akan dihukum, apalagi yang tidak melakukan pekerjaan.

b. Masa setelah kemerdekaan

Ada perbedaan yang sangat berbeda sekali pada hukum perburuhan setelah masa kemerdekaan. Pada masa kedudukan Hindia Belanda hukum perburuhan

banyak dipengaruhi oleh pemerintahan Hindia Belanda. Sedangkan setelah kemerdekaan hukum ketenagakerjaan sudah diambil alih oleh pemerintah kita (Indonesia) dapat dilihat dalam Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) “tiap warga negara berhak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak selaykanya makhluk hidup”.

Pada awal kemerdekaan sebenarnya hal yang mengenai Ketenagakerjaan belum menjadi hal paling penting, pokok dimata pemerintah kita pada masa itu. Yang menjadikan hal yang tidak penting ini adalah karna pada masyarakat Indonesia lagi sibuk dalam mempertahankan kemerdekaannya. Tahun 1951 diundangkan yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang bernama Undang-Undang Kerja. Undang-Undang ini mengatur pekerjaan yang boleh dilakukan orang dewasa, anakanak, remaja dan perempuan, waktu kerja, istirahat dan mengatur mengenai tempat kerja. Tahun 1951 apabila ada perselisihan maka akan diselesaikan oleh pihak yang berselisih itu saja sendiri, bila dalam penyelesaian tersebut tidak memenuhi titik terang baru pegawai kementrian perburuhan bergerak dengan intrksi dari Menteri Tenaga Kerja. Dalam rangka Reformasi Dewan Perwakilan Rakyat telah melakukan amandemen beberapa Undang-Undang yang mengenai Ketenagakerjaan, diantaranya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>16</sup>

---

16 Laurensius Arliman S. 2017. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagkerjaan di Indonesia. *Jurnal Selat*.Vol.5.No.1.hlm.76.

Sepanjang sejarah pemerintahan yang berdaulat di Indonesia, sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tertulis sejak awal kemerdekaan. Ada empat Undang-undang ketenagakerjaan yang pernah ditetapkan dinegara ini, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang kerja,
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuanketentuan Pokok Tenaga Kerja,
3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, dan
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## **2. Pengertian ketenagakerjaan**

“Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa “ketengakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.<sup>17</sup>

Mulanya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “arbeidsrecht”. Kata arbeidsrecht itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.<sup>18</sup>

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret

---

<sup>17</sup> Pasal 1 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>18</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Pro vinsi Banten, 2011), h. 1

2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>19</sup>

Pasal 1 angka 13 memberikan definisi tentang tenaga kerja asing, yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia,<sup>20</sup> orang asing dapat diberi pengertian, yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia, pengertian orang asing termasuk pula badan hukum asing yaitu badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum asing, sehubungan dengan pengertian itu Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2006 menyebutkan setiap orang yang bukan warga negara Indonesia diperlakukan sebagai orang asing.<sup>21</sup>

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan

---

19 Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 9

20 Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009) h. 76

21 Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h. 4

barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa.<sup>22</sup>

### 3. Ruang Lingkup Ketenagakerjaan

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut teori Gebiedsleer dari JHA logeman lingkup berlakunya hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah itu berlaku. Ada 4 lingkup berlaku hukum:

1. Lingkup berlaku pribadi: berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa, yaitu:
  - a. Buruh- pribadi kodrati
  - b. Pengusaha- pribadi hokum
  - c. Pemerintah-jabatan
2. Lingkup waktu menurut waktu: menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, yaitu:
  - a. Sebelum hubungan kerja
  - b. Saat hubungan kerja
  - c. Sesudah hubungan kerja

---

22 Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), h. 11

3. Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaedah hukum, yaitu:
  - a. Regional: Non sektoral regional dan sektoral regional
  - b. Nasional: Non sektoral nasional dan sektoral nasional
4. Lingkup berlaku menurut hal: lingkup berlaku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah yang antara lain meliputi:
  - a. Pengarahan dan pendayagunaan tenaga kerja
  - b. Hubungan kerja
  - c. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
  - d. Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja)
  - e. PHK dan PPHI (pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial).<sup>23</sup>

#### 4. Hukum Ketenagakerjaan

Definisi hukum ketenagakerjaan masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Akibat dari pandangan yang berbeda ini muncullah pengertian hukum ketenagakerjaan ini dari beberapa ahli:

- a. Halim (1990:9) menyebut, “Hukum pemburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus dijaga oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pengusaha atau pemberi pekerja”.

---

<sup>23</sup> Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*, (Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012) h. 25

- b. Molenaar dalam Asikin (1993:2) menyebut, “Hukum pemburuhan dimana pokoknya mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja”.
- c. Soepomo dalam Manulang (1995:2) menyebutkan bahwa, “Hukum pemburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.

Dikarenakan banyaknya pengertian hukum ketenagakerjaan, penulis menghindari adanya persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntunan perkembangan hubungan industrial. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
- c. Adanya orang bekerja dibawah dan tunduk serta mendapatkan upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh. Meliputi dalam masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh.<sup>24</sup>

Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat privat dikarenakan adanya hubungan pekerjaan antara orang perorangan, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerjanya. Bersifat publik karena adanya

---

<sup>24</sup> Eko Wahyudi, Yulianingsih, Moh. Firdaus, 2016, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Sinar Grafika Offset, Hlm. 4.

campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja misalnya dalam penetapan upah atau gaji karyawan, dan dalam penetapan pemutusan hubungan kerja dan sebagainya.<sup>25</sup>

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>26</sup>

Seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para *cleaning service* dan staf-staf administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manager dan kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah Setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.<sup>27</sup>

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan

---

25 Bagus Sarnawa, Johan Erwin I. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, hlm. 29.

26 Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 43.

27 Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006), hlm. 1.

Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>28</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam UU ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

- 1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
- 3) Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;

---

28 Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 9.

- 4) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.<sup>29</sup>

Kemudian Pasal 1 angka 13 memberikan definisi tentang tenaga kerja asing, yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia (Anshori, 2009, hal. 76), orang asing dapat diberi pengertian, yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia, pengertian orang asing termasuk pula badan hukum asing yaitu badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum asing, sehubungan dengan pengertian itu Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2006 menyebutkan setiap orang yang bukan warga negara Indonesia diperlakukan sebagai orang asing.<sup>30</sup>

Terkait definisi tenaga kerja asing yang lainnya ialah orang yang meninggalkan tempat asalnya dan pindah tempat kerja lain. Pekerja asing merujuk kepada pekerja yang meninggalkan negara asal, melintasi batas negara dan bekerja dinegara lain, Pekerja asing adalah pekerja yang pindah dari tempat asal ke tempat lain dalam negara mereka untuk bekerja.<sup>31</sup>

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut teori Gebiedsleer dari JHA logeman lingkup berlakunya

---

29 Agusmidah, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 5.

30 Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 4.

31 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Himpunan Peraturan PerundangUndang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial*, (Banten: Pemerintah Provinsi Banten, 2015), hlm. 562.

hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah itu berlaku. Ada 4 lingkup berlaku hukum:

- 1) Lingkup berlaku pribadi: berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa, yaitu:
  - a. Buruh- pribadi kodrati
  - b. Pengusaha- pribadi hukum
  - c. Pemerintah-jabatan
- 2) Lingkup waktu menurut waktu: menunjukan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, yaitu:
  - a. Sebelum hubungan kerja
  - b. Saat hubungan kerja
  - c. Sesudah hubungan kerja
- 3) Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaedah hukum, yaitu:
  - a. Regional: Non sektoral regional dan sektoral regional
  - b. Nasional: Non sektoral nasional dan sektoral nasional
- 4) Lingkup berlaku menurut hal: lingkup berlaku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah yang antara lain meliputi:
  - a. Pengarahan dan pendayagunaan tenaga kerja
  - b. Hubungan kerja
  - c. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
  - d. Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja)

- e. PHK dan PPHI (pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial).

### 3. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.<sup>32</sup>

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengexploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.<sup>33</sup>

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa

---

<sup>32</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>33</sup> Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>34</sup>

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.<sup>35</sup>

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan
3. Lembaga kerjasama bipartit
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>36</sup>

---

34 Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

35 Pasal 102 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

36 Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### 4. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

##### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Definisi perjanjian telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313, yaitu bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan dari perkataan *overeekomst* dalam bahasa Belanda. Kata *overeekomst* tersebut lazim diterjemahkan juga dengan kata perjanjian. Jadi persetujuan dalam Pasal 1313 KUHPerdata tersebut sama artinya dengan perjanjian. Adapula yang berpendapat bahwa perjanjian tidak sama dengan persetujuan. Perjanjian merupakan terjemahan dari *vervintenis* sedangkan persetujuan merupakan terjemahan dari *oveereenkomst*.

Perbedaan pandangan mengenai definisi perjanjian timbul karena adanya sudut pandang yang berbeda, yaitu pihak yang satu melihat objeknya dari perbuatan yang dilakukan subyek hukumnya. Sedangkan pihak yang lain meninjau dari sudut hubungan hukum. Hal itu menyebabkan banyak sarjana yang memberikan batasan sendiri mengenai istilah perjanjian tersebut. Menurut pendapat yang banyak dianut (*communis opinio cloctortinz*) perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum. Untuk memahami istilah mengenai perjanjian terdapat beberapa pendapat para sarjana. Adapun pendapat para sarjana tersebut antara lain yaitu :

- a. Subekti tidak membedakan pengertian perjanjian dengan persetujuan sebab menurut beliau, perjanjian dan persetujuan sama-sama

mempunyai pengertian bahwa kedua belah pihak tersebut setuju untuk melakukan sesuatu yang telah di sepakati bersama, dengan begitu penggunaannya dapat saja secara bebas menggunakan perjanjian, persetujuan, kesepakatan, ataupun kontrak dalam menggambarkan hubungan hukum yang mengikat para pihak untuk melaksanakannya, ataupun sebaliknya penggunaan perjanjian, persetujuan ataupun kesepakatan pada hubungan yang tidak mempunyai konsekuensi hukum yang mengikat.<sup>37</sup>

- b. Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi antara debitur dengan kreditur, yang terletak dalam bidang harta kekayaan dimana keseluruhan aturan hukum yang mengatur hubungan hukum dalam bidang harta kekayaan ini disebut hukum harta kekayaan.<sup>38</sup>
- c. Menurut Wierjono Rodjodikoro mengartikan perjanjian, yaitu suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan perjanjian tersebut.<sup>39</sup>
- d. Menurut M. Yahya Harahap, perjanjian maksudnya adalah hubungan hukum yang menyangkut hukum kekayaan antara 2 (dua) orang atau

---

37 Ricardo Simanjuntak, *Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, (Jakarta: Minggu Ekonomi dan Bisnis KONTAN, 2006), hlm. 50.

38 Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 9

39 Wirjono Rodjodikoro, *Asas - Asas Hukum Perjanjian*, (Bandung: Madzar Maju, 2000) hlm. 4.

lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi.

- e. Menurut Setiawan, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.
- f. Menurut Syahmin AK, dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. 60 Perjanjian kerjasama untuk melakukan pekerjaan jasa-jasa tertentu termasuk salah satu perjanjian bernama, hal tersebut berdasarkan Pasal 1601-1617 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>40</sup>

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.<sup>41</sup> Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.<sup>42</sup>

Perjanjian kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik

---

40 Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) hlm. 140.

41 Wiwoho Soedjono, 2003. *Perjanjian Kerja*. Bina Aksara, Jakarta, Hal. 9.

42 Lalu Husni, 2002, *Op Cit* Hal. 51

harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.<sup>43</sup>

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.<sup>44</sup>

Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu :

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
- b. Perjanjian kerja atau perburuhan
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan

---

43 A. Ridwan Halim (dkk), 2004, Seri Hukum Perburuhan Aktual, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, Hal. 29.

44 Saiful Anwar, 2007. Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan, Hal. 45.

dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawan itu. Biasanya pihak lawan ini adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan biasanya juga sudah memasang tarif untuk jasanya itu. Upahnya biasa dinamakan honorarium. Dalam golongan ini lazimnya hubungan antara seorang dokter dengan dokter yang diminta jasanya untuk menyembuhkan suatu penyakit, hubungan antara seorang pengacara (advokat) dengan kliennya yang minta diurusnya suatu perkara, hubungan seorang notaris dengan kliennya yang minta dibuatkan akte kepadanya, dan sebagainya.

Beberapa pengertian di atas telah menggambarkan pengertian perjanjian dari pemikiran yang berbeda, dapat diketahui bahwa perjanjian memiliki beberapa unsur perjanjian, antara lain :<sup>45</sup>

- a) Adanya pihak-pihak yang sekurang-kurangnya dua orang.

Pihak-pihak yang dimaksudkan di sini adalah subyek perjanjian yang dapat berupa badan hukum dan manusia yang cakap untuk melakukan perbuatan hukum menurut undang-undang. Dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana satu pihak adalah pihak yang wajib berprestasi (debitor) dan pihak lainnya adalah pihak yang berhak atas prestasi tersebut (kreditor). Masing-masing pihak tersebut dapat terdiri dari satu orang atau lebih orang, bahkan dengan berkembangnya ilmu hukum, pihak tersebut juga dapat terdiri dari satu atau lebih badan hukum.

---

<sup>45</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 92.

- b) Adanya persetujuan atau kata sepakat.

Persetujuan atau kata sepakat yang dimaksudkan adalah konsensus antara para pihak terhadap syarat-syarat dan obyek yang diperjanjikan.

- c) Adanya tujuan yang ingin dicapai

Tujuan yang ingin dicapai dimaksudkan di sini sebagai kepentingan para pihak yang akan diwujudkan melalui perjanjian. Dengan membuat perjanjian, pihak yang mengadakan perjanjian, secara “sukarela” mengikatkan diri untuk menyerahkan sesuatu, berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu guna kepentingan dan keuntungan dari pihak terhadap siapa ia telah berjanji atau mengikatkan diri, dengan jaminan atau tanggungan berupa harta kekayaan yang dimiliki dan akan dimiliki oleh pihak yang membuat perjanjian atau yang telah mengikatkan diri tersebut. Dengan sifat sukarela, perjanjian harus lahir dari kehendak dan harus dilaksanakan sesuai dengan maksud dari pihak yang membuat perjanjian.

- d) Adanya prestasi atau kewajiban yang akan dilaksanakan.

Prestasi yang dimaksud adalah sebagai kewajiban bagi pihak-pihak untuk melaksanakannya sesuai dengan apa yang disepakati. Perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya terhadap orang lain, ini berarti dari suatu perjanjian lahirlah kewajiban atau prestasi dari satu orang atau lebih orang (pihak) kepada satu atau lebih orang (pihak) lainnya yang berhak atas prestasi tersebut.

- e) Adanya bentuk tertentu.

Bentuk tertentu yang dimaksudkan adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus jelas bentuknya agar dapat menjadi alat pembuktian yang sah bagi

pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Untuk beberapa perjanjian tertentu, undang-undang menentukan suatu bentuk tertentu, yaitu bentuk tertulis sehingga apabila bentuk itu tidak dituruti maka perjanjian itu tidak sah. Dengan demikian, bentuk tertulis tidaklah hanya semata-mata hanya merupakan pembuktian saja, tetapi juga syarat untuk adanya perjanjian itu.

f) Adanya syarat-syarat tertentu.

Syarat-syarat tertentu yang dimaksud adalah substansi perjanjian sebagaimana yang telah disepakati oleh para pihak dalam perjanjian.

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut :

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.<sup>46</sup>

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu :

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan;

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, Hal. 46-47

ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum

2. Adanya unsur *service* atau pelayanan;

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu;

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

4. Adanya unsur *pay* atau upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah

untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>47</sup>

### E. Konsep Operasional

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan-batasan yang berhubungan dengan judul dari Penelitian ini, yakni “Pelaksanaan Mutasi Terhadap Pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Pelaksanaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yakni proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dan lainnya). (Kamus Besar Bahasa Indonesia)

Mutasi yaitu kegiatan dari Pimpinan Perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.<sup>48</sup>

CV (*Commanditaire Venootschap*) atau Persekutuan Komanditer yakni suatu Perusahaan yang didirikan oleh satu atau beberapa orang secara tanggung-menanggung, bertanggung jawab untuk seluruhnya atau tanggung jawab secara solider, pada satu pihak dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak yang lain.<sup>49</sup>

---

47 Djumadi, 2008, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 36-40

48 Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri, “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BKP Perwakilan Provinsi Aceh”, (Jurnal Magister Manajemen, Volume 1, No. 1, ISSN 2302-0199, 2017), hlm. 37.

49 Ketut Caturyani Maharni Partyani, “Pertentangan Norma Dalam Pengaturan Pendaftaran dan Pendirian *Commanditaire Venootschap* (CV)”, (VYAVAHARA DUTA, Volume XIV, No. 1, ISSN : 1978-0982, 2019), hlm. 68-77.

Ketenagakerjaan menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>50</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Metode ialah suatu cara yang akan dapat dipergunakan seperti, meneliti, mengkaji, menganalisa serta mengumpulkan data-data yang lebih akurat dan niatnya akan lebih mempermudah untuk dapat menjawab dari keseluruhan pokok permasalahan dalam penelitian. Pada perihal ini penulis dapat menggunakan metodeologi sebagai berikut :

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian sosiologis atau studi observasi, atau teknik analisis data, dilakukan agar peneliti dapat secara langsung mengamati apa yang mereka pelajari dan menyelidiki aktivitas yang dilakukan secara detail.<sup>51</sup>

#### **b. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis.<sup>52</sup> Deskriptif analitis yakni penelitian yang bermaksud untuk dapat memberikan gambaran dan uraian

---

50 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 24.

51 Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2008), hlm. 295.

52 Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, (Jakarta: UIR Press, 2014), hlm. 12.

terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul tanpa melakukan alisis dan membuat rangkuman yang berlaku untuk umum.<sup>53</sup>

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi tujuan dalam penelitian yakni di Kota Pekanbaru.

## 3. Populasi dan Responden

Populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian yang hendak diteliti dan karakteristik yang dimiliki sama.<sup>54</sup> Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian maka penulis menentukan sampel, dimana sampel merupakan suatu kelompok atau sebagian dari populasi yang menjadi subjek penelitian dan harus mewakili seluruh populasi. Metode yang digunakan adalah metode sensus. Metode ini digunakan apabila jumlah populasinya kecil atau sedikit, sehingga memungkinkan peneliti menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai sampel<sup>55</sup>. Berikut penjabaran populasi dan responden di dalam penelitian ini, yang penulis jabarkan pada tabel 1.2 :

**Tabel 1.2**  
**Populasi dan Responden**

No	Populasi	Responden	Persentase
1	Kuasa Hukum Penggugat	1	100 %
2	Kuasa Hukum Tergugat	1	100 %
<b>Jumlah</b>		<b>2</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 29.

<sup>54</sup> Syafrinaldi. *Op. Cit*, hlm. 15.

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 16.

Responden di dalam penelitian ini adalah informan yang berkaitan langsung dengan penelitian penulis. Responden terdiri dari Kuasa Hukum Penggugat yang terdiri dari 1 (satu) orang dan Kuasa Hukum Tergugat yang terdiri dari 1 (satu) orang.

#### **4. Data dan Sumber Data**

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni antara lain :

a. **Data Primer**

Data Primer adalah data utama yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara langsung kepada para Responden atau sampel. Data ini dapat diperoleh dari publik, pemerintah, pegawai swasta, dan sumber lainnya.<sup>56</sup>

b. **Data Sekunder**

Data sekunder ialah data diperoleh dari buku literatur tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor : 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr, jurnal, skripsi, dan disertasi dengan penelitian serupa, serta majalah, koran, artikel yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

---

<sup>56</sup> *Ibid*, hlm. 16.

c. Data Tersier

Data tersier ialah bahan hukum penunjang yang diperlukan dalam penelitian hukum,<sup>57</sup> seperti: Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Ensiklopedia, dan lain-lain.

## 5. Alat Pengumpul Data

Sarana penghimpun data dalam penelitian ini dihubungkan dengan banyaknya responden yakni diajukan melalui *interview*. *Interview*, yakni data diperoleh dari hasil wawancara berupa tanya jawab yang diadakan secara langsung antara penulis dengan responden, untuk menceritakan hal-hal yang berkaitan dengan Pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

## 6. Analisis Data

Setelah data didapat serta telah terkumpulkan dengan utuh baik data primer maupun data sekunder, maka data diolah dengan pengelompokan data menurut jenis dan masalah penelitiannya. Data yang didapatkan melalui wawancara, kemudian akan penulis uraikan dalam bentuk kalimat. Kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dengan teori-teori yang ada di dalam literatur, peraturan hukum dan juga pendapat para ahli yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini secara induktif, yakni penarikan kesimpulan dari kasus individual yang bersifat khusus menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, hlm. 13.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Gambaran CV. Multi Tech Pekanbaru

CV. Multi Tech Pekanbaru adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Perbengkelan Las dan Sewa Scaffolding. CV. Multi Tech Pekanbaru berdiri pada Tahun 2004, yang telah bertekad berpartisipasi dan mengabdikan pada industri konstruksi Indonesia. Berlokasi di Jl. Siak II Palas Km. 14, Kelurahan Rumbai Bukit, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru.

CV. Multi Tech mendukung pembangunan daerah melalui penyediaan sarana Scaffolding dan aksesorisnya yang baik dan terjangkau oleh industri konstruksi di daerah provinsi dan kabupaten.

Pemberlakuan Undang-Undang Otonomi Daerah telah membuat pembangunan dan perekonomian di daerah kabupaten dan provinsi di Indonesia lebih bergairah dalam kurun waktu 10 tahun terakhir.

CV. Multi Tech hadir pertama kali di Kota Pekanbaru Riau dengan mesin pabrikan sederhana. Akan tetapi karena CV. Multi Tech Pekanbaru memiliki komitmen yang kuat dalam jasa layanan dan penyedia barang yang lebih bagus, maka dari itu CV. Multi Tech mengalami perkembangan hingga sekarang.

Selanjutnya CV. Multi Tech mengembangkan Perusahaan ke kota Palembang (Sumatera Selatan) dan Balikpapan (Kalimantan Timur).

## **B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja**

### **1. Definisi Pekerja**

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara blue collar dan white collar ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda white collar dan blue collar memiliki kedudukan dan status yang berbeda.<sup>58</sup>

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu,

---

58 Heppy Indah Alamsari. 2010. *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar*. Karya ilmiah skripsi

penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotongroyongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.<sup>59</sup>

Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali dalam Undang-undang Dasar 1945 yang pada dasarnya pasal 2 disebutkan bahwa, “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperas, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”.

Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>60</sup>

Berdasarkan ketentuan Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

59 Ibid

60 Hartono Widodo dan Judiantoro.2013. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada. Hlm 39

## 2. Definisi Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.<sup>61</sup>

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

## 3. Pemberi Kerja

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang No.13

---

61 Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal. 1.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan “Pasal 1 angka (5) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

#### **4. Hubungan kerja**

##### **a. Definisi**

Hubungan kerja merupakan satu ikatan pekerjaan antara seorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar.<sup>62</sup> Sedangkan menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

---

<sup>62</sup> Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta. Pustaka Yustisia. Hlm 12.

Berdasarkan pengertian tersebut terdapat 3 unsur dari Hubungan Kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan
- 2) Perintah
- 3) Upah

Dari ketiga unsur tersebut ketiga-tiganya harus terpenuhi dan tidak boleh berkurang satupun agar dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa timbulnya hubungan kerja disebabkan adanya suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun lisan antara pekerja dengan pemberi kerja yang telah mengikatkan diri, saling bekerja sama untuk pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan produk barang dan atau jasa.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:<sup>63</sup>

- 1) Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
- 2) Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
- 3) Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
- 4) Berakhirnya Hubungan Kerja
- 5) Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

---

63 Noname. *Pengertian Hubungan Kerja*. Dalam <http://www.sarjanaku.com>. Diakses 05 Januari 2021.

## 5. Perjanjian Kerja

### a. Pengertian

Pengertian Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian kerja timbul karena adanya suatu persetujuan antara pekerja disatu pihak dengan pengusaha dipihak lain. Perjanjian itu menetapkan antara lain bahwa pekerja akan sanggup melakukan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan padanya yang dapa menghasilkan barang atau jasa dengan satu kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja berupa upah yang besarnya tidak kurang dari upah minimum yang berlaku pada saat itu.<sup>64</sup>

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah ”adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan

---

64 Soedarjadi. Op.Cit. Hal 20.

atasan. Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni :

1) Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2) Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

3) Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 ayat 1 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) kesepakatan kedua belah pihak
- 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Jika keempat unsur telah dipenuhi maka perjanjian kerja dapat dikatakan sah. Apabila unsur kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan atau kemampuan para pihak dalam perjanjian kerja tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan apabila unsur adanya suatu pekerjaan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus

setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian harus haruslah cakap membuat perjanjian ataupun cukup umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

b. Jenis Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Di dalam PKWT ini tidak diperbolehkan adanya masa percobaan kerja. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Apabila dalam PKWT terdapat ketentuan tentang adanya masa percobaan maka persyaratan tersebut akan batal demi hukum.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jankga waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun. PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (pasal 57 ayat (2) UUK). Isi dari suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang – kurangnya harus mencantumkan :

- a) Nama, alamat perusahaan, jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya

- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

### C. Tinjauan Umum Tentang Mutasi Terhadap Pekerja

Menurut KBBI, yang dimaksud dengan mutasi kerja ialah : <sup>65</sup>

*Pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain; perubahan dalam bentuk, kualitas atau sifat lain.*

Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu perusahaan. Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya, yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya.

Menurut Sastrohadiwiryo :

“Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.”

Menurut Hanggraeni “mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”. Dan menurut Daryanto “mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip *‘the right men on the right place.’*” Sedangkan

---

65 Kamus Besar Bahasa Indonesia

menurut Moekijat mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.<sup>66</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seorang karyawan ke posisi/jabatan/pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *the right men on the right place*.<sup>67</sup>

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pada dasarnya diatur secara umum mengenai penempatan tenaga kerja. Pengaturan ini dapat dilihat dalam “Pasal 32 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:<sup>68</sup>

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

---

66 Repository USU, 2020, BAB II KERANGKA TEORI 2.1 Mutasi 2.1.1 Pengertian Mutasi, <https://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789>

67 *Ibid.*

68 Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## BAB III

### PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya.<sup>69</sup> Mutasi ataupun pemindahan sudah dikenal oleh sebagian masyarakat, di dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak Perusahaan, yang menjelaskan bahwa CV. Multi Tech Pekanbaru adalah Perusahaan yang sangat mematuhi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Yang mana dapat dilihat dari Pasal 2 Dasar Pembuatan Peraturan Perusahaan sebagai berikut :

Dasar Pembuatan Peraturan Perusahaan :

“Peraturan Perusahaan ini disusun sesuai dengan maksud Pasal 108 UU No. 13 Tahun 2003, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.28/MEN/XI/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dimana isi dan materi Peraturan Perusahaan ini didasarkan atas kondisi dan keadaan perusahaan serta disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku.”

---

<sup>69</sup> <http://kbbi.web.id>, diakses tanggal 18 Januari 2021

CV. Multi Tech biasanya melakukan mutasi kerja yakni sewaktu-waktu. Apabila terdapat kekosongan tenaga kerja dalam suatu bagian dapat diisi oleh bagian tenaga kerja dari bagian lain. Seringkali implementasi mutasi dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi karyawan yang pensiun dan meninggal dunia. Selain itu, mutasi juga dilakukan apabila pimpinan menilai kinerja bawahan kurang maksimal pada bidangnya.

Mutasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai dalam rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Mutasi kerja juga terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi diwaktu mendatang.

Dasar-dasar yang digunakan dalam mutasi untuk penempatan karyawan yakni dilihat dari raport pegawai per tahunnya misalnya bagaimana kinerjanya, kedisiplinannya dan apakah absensi yang sudah memenuhi untuk di mutasi atau belum.

Adapun Sebab dan alasan pelaksanaan Mutasi yang dilakukan di CV. Multi Tech adalah pertama, permintaan karyawan sendiri, yakni dengan alasan-alasan tertentu kemudian di ajukan ke pimpinan setelah itu boleh tidaknya pindah sesuai keinginan karyawan tersebut harus menunggu keputusan dari pimpinan perusahaan. Kedua, mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan. Misalnya karena perusahaan membutuhkan karyawan agar segera mengisi kekosongan di bagian yang kosong.

CV. Multi Tech melakukan mutasi atas persetujuan karyawan. Yang mana terlihat jelas CV. Multi Tech berpedoman pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penempatan kerja (mutasi) karyawan terdapat pada Pasal 32 ayat 1 sampai dengan ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi :

“(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.”

Berdasarkan penuturan dari Kuasa Hukum Penggugat, penggugat menolak untuk dimutasi dikarenakan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan awal Penggugat, yang mana Penggugat merupakan seorang *security*. Tugas seorang *security* ialah menjadi petugas keamanan dan menjaga ketertiban perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja yang diberikan pada saat Penggugat memulai pekerjaan ini. Perpindahan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada penggugat sebagai pekerja merupakan hal yang tidak adil. Yang mana penggugat dipindahkan ke bagian lapangan, yang bukan merupakan bidang keahlian penggugat. Hal ini tentunya akan berpengaruh kepada kinerja

penggugat dan yang paling utama berpengaruh kepada satus kerja penggugat, yang mana awalnya penggugat merupakan pekerja tetap beralih menjadi pekerja kontrak.

Dari keterangan kuasa hukum penggugat menjelaskan bahwa penggugat sama sekali tidak pernah melanggar aturan perusahaan dan juga penggugat tidak melanggar undang-undang ketenagakerjaan. Justru penggugat selalu menaati peraturan perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja. Disinilah letak ketidakadilan perusahaan kepada penggugat. Penggugat menganggap perusahaan berlaku sewenang-wenang terhadap penggugat, dengan sembarangan memindahtugaskan penggugat ke bagian yang tidak diinginkan oleh penggugat dengan alasan yang dibuat-buat.

Pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat (CV. Multi Tech) tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dikarenakan berdasarkan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa mutasi jabatan harus sesuai dengan :

- 1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- 2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tetap sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

- 3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyedia tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kuasa hukum Penggugat, terdapat hal-hal yang dituduhkan oleh Tergugat kepada Penggugat yang seluruhnya tidak benar adanya yakni sebagai berikut :

- a. Mangkir dari pekerjaan atau tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun.
- b. Tuduhan Tergugat kepada Penggugat karena tidak disiplin dalam bekerja.
- c. Tuduhan Tergugat kepada Penggugat yang sering meminum alkohol saat sedang bekerja.
- d. Tidak bertanggungjawab kepada pekerjaannya.

Tuduhan-tuduhan tersebut tentu dibantah sepenuhnya oleh Penggugat karena Penggugat tidak pernah melakukan hal-hal yang disebutkan di atas tadi. Menurut pendapat penulis, ini bentuk kesewenang-wenangan dari pihak Perusahaan, dikarenakan hal tersebut sudah ditentang secara tegas oleh Penggugat dengan mengajukan gugatan terhadap tergugat. Meskipun penggugat tahu kecil kemungkinan untuk memenangkan kasus ini karena yang menjadi lawannya ialah Perusahaan besar. Namun, tidak menyurutkan tekad penggugat untuk menyuarkan ketidakadilan yang diterimanya. Kasus serupa juga pernah terjadi, gugatan yang sama diajukan kepada CV. Multi Tech Pekanbaru.

Dalam hal ini Penggugat mengalami kerugian dengan nominal yang cukup besar, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Hak-hak penggugat tidak dipenuhi oleh tergugat, terutama upah atau gaji yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dan upah minimum Kota Pekanbaru. Dimana pada awalnya gaji Penggugat pada tahun 2010 yakni sebesar Rp. 2.350.600 (Dua Juta Tiga Ratus Lima Puluh Ribu enam Ratus Rupiah) kemudian pada tahun 2017 menurun menjadi Rp. 1.915.000 (Satu Juta Sembilan Ratus Lima Belas Ribu Rupiah) padahal upah minimum Kota Pekanbaru sebesar Rp. 2.146.000 (Dua Juta Seratus Empat Puluh Enam Ribu Rupiah).
- 2) Akibat kebohongan Tergugat dengan mendalilkan bahwasanya Penggugat telah tidak masuk bekerja (mangkir dari pekerjaannya), Penggugat menerima surat pemanggilan bahkan menerima surat pemberhentian kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat. Sebelumnya Penggugat telah diberhentikan dari pekerjaannya (PHK) secara lisan oleh Tergugat karena Penggugat menolak untuk dimutasi. Hakim dalam hal ini memutus bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tergugat sah menurut hukum dan Penggugat tidak bisa menuntut uang pesangin dan uang penghargaan.

Penggugat yang tidak menyetujui pelaksanaan mutasi oleh Tergugat mengajukan upaya penyelesaian perselisihan dengan cara musyawarah untuk mufakat, namun hal ini ditolak oleh Tergugat, dan Penggugat tetap diberhentikan (PHK) oleh perusahaan secara sepihak. Tergugat bahkan memerintahkan agar

Penggugat segera mengosongkan Mess (tempat tinggal) yang difasilitasi oleh Perusahaan, yang selama ini dihuni oleh Penggugat.

Sempat dilakukannya perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, namun tetap belum tercapainya kesepakatan bersama, karena dalam hal ini Tergugat tetap melaksanakan mutasi jabatan dengan hubungan karyawan kontrak, sehingga perundingan Bipartit dianggap gagal dan dilanjutkan kembali ke Disnaker Kota Pekanbaru. Selanjutnya Disnaker mengadakan sidang mediasi bagi kedua belah Pihak, sebanyak 3 sidang mediasi telah diadakan namun tidak kunjung memperoleh kesepakatan bersama.

Mutasi jabatan dalam hal ini yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat yang sekaligus juga merubah status kerja Penggugat dari Karyawan Tetap menjadi Karyawan Kontrak ialah Mutasi yang cacat hukum dan juga bertentangan dengan Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja/buruh setelah mendapatkan Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat ialah cacat hukum serta merupakan PHK sepihak yang bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini Tergugat yang tidak bersedia mempekerjakan Penggugat sebagai satuan pengamanan (*security*), maka berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU

No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan alasan Efisiensi, oleh karena itu Penggugat berhak memperoleh Uang Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dengan rincian sebagai berikut :

Masa kerja Penggugat selama 6 tahun 10 bulan :

- a. Uang Pesangon  $7 \times 2 \times \text{Rp. } 2.762.000,-$  = Rp. 38.668.000,-
- b. Uang Penghargaan  $3 \times \text{Rp. } 2.762.000,-$  = Rp. 8.286.000,-
- Total = Rp. 46.954.000,-
- c. Perumkes 15%  $\times \text{Rp. } 46.954.000,-$  = Rp. 7.043.100,-
- Jumlah seluruhnya = Rp. 53.997.100,-

Dalam perkara ini, ada gugatan yang ditolak dan dikabulkan oleh hakim sesuai dengan rincian-rincian pertimbangan hakim. Hakim menghukum Tergugat untuk membayar Uang pisah kepada Penggugat sebesar Rp. 4.710.000,- (empat juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah). Membebankan biaya perkara seluruhnya kepada Negara, karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) sesuai dengan ketentuan yang berlaku yakni dalam Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara sepenuhnya dibebankan kepada Negara.

Tentunya dalam perkara ini harus memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lainnya yang berhubungan dengan perkara ini.

## **B. Kendala yang terjadi dalam pelaksanaan mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru**

Pada umumnya ada 2 faktor penyebab terjadinya mutasi. **Pertama**, yakni atas permintaan karyawan itu sendiri. Pasalnya karyawan merasa tidak puas atas jabatan/posisi ataupun tempat kerjanya, merasa tidak cocok atas pekerjaannya atau pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

**Kedua**, yakni karena keputusan perusahaan ataupun organisasi yang terkait. Pasalnya, perusahaan/organisasi memerlukan rotasi posisi/jabatan atau reorganisasi demi mencegah terjadinya perasaan jenuh yang dirasakan karyawannya.

Keith Davis dan John W. Newstrom mengemukakan ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu:<sup>70</sup>

### 1. Faktor Logis atau Rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat ketrampilan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perubahan.

### 2. Faktor Psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap

---

70 Harmanti. "Kendala Pelaksanaan Mutasi", diakses dari [http://web-suplemen.ut.ac.id/adpu4430/adpu4430a/materi\\_1\\_3.htm](http://web-suplemen.ut.ac.id/adpu4430/adpu4430a/materi_1_3.htm), pada tanggal 22 Juni 2021.

perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

### 3. Faktor Sosiologis (kepentingan kelompok)

Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (*relationship*) yang terjalin sekarang.

Henry Simamora mengutarakan pendapat lain tentang sebab terjadinya mutasi, yakni :

1. Perusahaan atau kepala departemen yang tidak lagi ingin mempertahankan karyawan yang bermasalah atau karyawan yang memiliki riwayat kinerja yang rendah.
2. Ketidakcocokan pekerjaan yang menyebabkan penempatan karyawan yang tidak sempurna.
3. Atas satu dan lain hal karyawan merasa tidak puas pada pekerjaannya.
4. Organisasi-organisasi yang terkadang melakukan transfer karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang.
5. Perlunya organisasi atas sebuah perusahaan.
6. Menciptakan posisi (jabatan) pada promosi utama.
7. Memenuhi keinginan pribadi dari karyawan.<sup>71</sup>

Berdasarkan Peraturan Perusahaan CV. Multi Tech Pekanbaru Yang terdapat Pada Pasal 6 tentang Penempatan, Mutasi, Rotasi, dan Perjalanan Dinas, yang berbunyi :

---

<sup>71</sup> W Nurwalyah, *12 BAB II Tinjauan Pustaka 2.1 Pengertian Manajemen*. Dalam <http://repository.widyatama.ac.id>. Diakses 22 Januari 2021.

“ (1) Demi lancarnya kegiatan perusahaan serta pendayagunaan tenaga kerja yang ada, perusahaan berhak penuh untuk menempatkan, memutasikan ataupun merotasikan pekerja dari suatu bagian ke bagian lainnya dalam lingkungan perusahaan termasuk keluar kota.

(2) Di dalam pemindahan, perusahaan senantiasa memperhatikan kesanggupan pekerja dan sepadat mungkin keinginannya dipertimbangkan serta pemindahan tersebut tidak boleh merugikan pekerja dengan terlebih dahulu diberitahukan kepada yang bersangkutan untuk dipertimbangkan. Dalam hal mutasi, Perusahaan akan selalu mempertimbangkan keahlian, kemampuan, dan jenjang karir yang bersangkutan di kemudian hari.

(3) pekerja dapat dipindahkan dengan alasan :

- e. Bertambah/berkurangnya pekerjaan di suatu tempat.
- f. Apabila pekerja menunjukkan prestasi yang menonjol sehingga kepadanya diberikan kesempatan untuk memperoleh kemampuan yang lebih luas.
- g. Berdasarkan keterangan Dokter menyatakan bahwa kesehatan pekerja yang bersangkutan tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang semula.

(4) Pekerja yang menerima perintah tentang mutasi harus menyerahkan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

(5) Pekerja yang menolak mutasi tersebut dianggap melanggar disiplin kerja (berupa tindakan indiscipliner) yang dapat dikenakan sanksi dan apabila

setelah sanksi diberikan, pekerja tidak juga mematuhi akan diambil tindakan yang lebih tegas.

(6) segala biaya pemindahan ditanggung oleh Perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kuasa Hukum Tergugat (CV. Multi Tech Pekanbaru), yang mana dalam kasus yang terjadi antara karyawan yang merupakan penggugat yakni M. Aris Raja dan Perusahaan yang merupakan tergugat yakni CV. Multi Tech Pekanbaru, penyebab terjadinya mutasi terhadap karyawan yaitu Perusahaan atau kepala departemen yang tidak lagi ingin mempertahankan karyawan yang bermasalah atau karyawan yang memiliki riwayat kinerja yang rendah.

Oleh sebab itu perusahaan mengirimkan surat panggilan kepada karyawan sampai 3 kali. Namun karyawan tidak mengindahkan panggilan dari perusahaan. Kemudian terbitlah keputusan perusahaan untuk melakukan mutasi terhadap karyawan tersebut.

Dalam kasus ini juga terdapat kendala yakni tidak adanya kata sepakat antara kedua belah pihak, baik Penggugat maupun Tergugat. Penggugat tidak bersedia untuk dimutasi dan Tergugat yang tidak bersedia mengembalikan Penggugat ke jabatan awalnya. Hal ini yang menjadi kendala yang bekepanjangan karena masing-masing pihak bersikeras dengan kehendaknya. Tentunya perkara ini berjalan semakin lama dan semakin rumit.

Kendala lain ialah Tergugat tidak memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk memberikan penjelasan. Meskipun dalam dalil eksepsi yang diajukan oleh Tergugat menjelaskan bahwa Tergugat sudah melakukan

pemanggilan terhadap Penggugat beberapa kali. Hal demikian yang dibantah oleh Penggugat, karena dianggap Perusahaan selaku Tergugat berlaku sekehendak hati dengan tidak memikirkan dari sisi Penggugat. Penggugat seolah tidak diberi kesempatan untuk menjelaskan isi hati atau membela dirinya.

Mediasi sudah dilakukan hingga 3 (tiga) kali namun tidak kunjung menemukan kata sepakat. Mediasi yang dilakukan terkesan sia-sia dan memakan waktu saja. Namun Penggugat juga sudah mengajukan musyawarah, akan tetapi hal ini tidak diindahkan oleh Tergugat.

Menurut penulis banyak terjadinya kesenjangan di dalam perkara ini. Dalil-dalil yang diajukan oleh masing-masing pihak tidak dapat dicocokkan satu sama lain, karena jelas-jelas bertentangan, bahkan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku. Hal ini tentunya memperumit keadaan dan menjadi penghambat dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam hal ini penggugat hanya menuntut agar hak-haknya diberikan oleh Tergugat. Namun Tergugat seolah enggan memberikan hak-hak tersebut. Permasalahan ini harusnya dapat selesai dengan musyawarah yang diajukan pertama kali oleh Penggugat. Jika saja Perusahaan selaku Tergugat dapat mengindahkan ajakan untuk bermusyawarah ini sejak awal, tentu proses penyelesaian perkara tidak akan berbelit-belit dan panjang seperti ini.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengankuasa hukum Tergugat, yang menjadi kendala dalam mutasi ini juga dikarenakan Penggugat yang tidak menerima mutasi yang dilakukan oleh perusahaan. Meskipun sempat terkendala

lama dengan proses yang rumit dan panjang, mutasi akhirnya dimenangkan oleh pihak Tergugat berdasarkan keputusan Hakim.

Menurut pihak Tergugat, Penggugat dapat dipindahkan atau dimutasikan ke bagian lapangan dikarenakan bagian lapangan tidak membutuhkan keahlian khusus dan Penggugat bisa melakukan itu, karena pekerjaan ini dianggap mudah. Penggugat dianggap dapat menyesuaikan diri secara cepat dengan bidang ini tanpa perlu belajar dengan susah payah. Hanya perlu mengamati rekan-rekan yang sudah lama terjun di bagian lapangan dan dengan belajar otodidak kepada rekan-rekan di lapangan tersebut. Selain itu di bagian lapangan tentunya juga ada pengawas yang mengawasi pekerjaan mereka, dan bagi siapapun yang belum mengerti dapat mengajukan pertanyaan secara langsung.

Hanya saja dalam hal ini hakim yang memutuskan perkara ini tidak memikirkan dampak dari mutasi tersebut terhadap status Penggugat yang mulanya berstatus sebagai Karyawan Tetap. Hal inilah yang harusnya pertama kali dibahas oleh Hakim dan Tergugat. Karena pada hakikatnya mengalihkan status secara sepihak adalah perbuatan yang sewenang-wenang dan tidak adil. Tidak memikirkan bagaimana nasib Penggugat kedepannya. Status karyawan tetap adalah status yang amat penting, karena Penggugat bergantung sepenuhnya kepada pekerjaan ini. Jika ia menjadi karyawan tetap, tentu akan terus mendapatkan gaji hingga ia pensiun. Namun, jika statusnya berubah menjadi karyawan kontrak, yang mana karyawan kontrak memiliki perjanjian kerja dengan waktu tertentu, penggugat berhenti bekerja apabila jangka waktu telah habis. Hal ini yang akan menjadi dampak besar dikemudian hari bagi Penggugat.

Kendala lain dalam hal ini menurut pengamatan penulis di lapangan, adalah atas dasar perselisihan yang didasari oleh kesalah pahaman secara terus menerus. Maka dari itu mutasi sulit diterapkan. Pentingnya kata sepakat dalam hal apapun di dunia ini agar segala sesuatu dapat degera terselesaikan. Tanpa harus mengalami proses panjang dan berliku, yang rumit dan sulit untuk diselesaikan. Proses yang didalamnya menuntut keadilan bagi para pihak.

Selain itu menurut Tergugat, kemangkiran Penggugat dalam surat panggilan yang diberikan, menjadi hambatan dalam penyelesaian perselisihan ini. Penggugat dianggap tidak peduli dengan tidak merespon surat panggilan tersebut. Namun pada kenyataannya menurut Penggugat, Tergugatlah yang melakukan pemanggilan dengan sesuka hati tanpa memberikan kesempatan terhadap Penggugat untuk memberikan penjelasan. Bahkan pihak Tergugat terkesan menghalang-halangi Penggugat untuk memberikan keterangan dengan selalu mengambil langkah tanpa didiskusikan terlebih dahulu bersama Penggugat.

Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara mufakat dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (*bipartite*) apabila gagal maka dapat dilanjutkan dengan cara *Tripartite* dengan cara salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), kemudian akan ditawarkan penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase tapi apabila dalam 7 hari kerja tidak ada keputusan maka akan dilimpahkan pada mediator. Apabila upaya ini gagal maka diselesaikan pada

Pengadilan Hubungan Industrial. Hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan pailit menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan harus didahulukan pembayarannya dari utang yang lain. Ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena pailit, dalam hal hak-hak normatif yang didapatkan tidak sepenuhnya seperti yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, sebab hal tersebut turut dipengaruhi oleh adanya kreditur preferens lainnya yang terdapat dalam perusahaan yang dinyatakan pailit, sehingga baru dapat dipastikan berapa jumlah pesangon yang dapat diterima.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat dilihat begitulah prosedur penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial, tidak langsung memutuskan secara sepihak saja. Ada beberapa solusi dalam masalah yang tengah dihadapi. Jika tidak ingin adanya kendala dalam mutasi kerja, maka pihak Perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan. Harus berlaku adil terhadap karyawan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

##### 1. Pelaksanaan mutasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh CV. Multi Tech ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

CV. Multi Tech melakukan mutasi atas persetujuan karyawan. Yang mana terlihat jelas CV. Multi Tech berpedoman pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penempatan kerja (mutasi) karyawan terdapat pada Pasal 32 ayat 1 sampai dengan ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2013.

Namun dari sisi Penggugat berdasarkan keterangan kuasa hukum penggugat menjelaskan bahwa penggugat sama sekali tidak pernah melanggar aturan perusahaan dan juga penggugat tidak melanggar undang-undang ketenagakerjaan. Justru penggugat selalu menaati peraturan perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja. Disinilah letak ketidakadilan perusahaan kepada penggugat. Penggugat menganggap perusahaan berlaku sewenang-wenang terhadap penggugat, dengan sembarangan memindahtugaskan penggugat ke bagian yang tidak diinginkan oleh penggugat dengan alasan yang dibuat-buat.

Pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat (CV. Multi Tech) tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dikarenakan harus berdasarkan dengan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## 2. Kendala yang terjadi dalam pelaksanaan mutasi terhadap pekerja di CV. Multi Tech Pekanbaru

Kendala dalam kasus ini yakni tidak adanya kata sepakat antara kedua belah pihak, baik Penggugat maupun Tergugat. Penggugat tidak bersedia untuk dimutasi dan Tergugat yang tidak bersedia mengembalikan Penggugat ke jabatan awalnya. Hal ini yang menjadi kendala yang bekepanjangan karena masing-masing pihak bersikeras dengan kehendaknya. Tentunya perkara ini berjalan semakin lama dan semakin rumit.

Kendala lain ialah Tergugat tidak memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk memberikan penjelasan. Meskipun dalam dalil eksepsi yang diajukan oleh Tergugat menjelaskan bahwa Tergugat sudah melakukan pemanggilan terhadap Penggugat beberapa kali. Hal demikian yang dibantah oleh Penggugat, karena dianggap Perusahaan selaku Tergugat berlaku sekehendak hati dengan tidak memikirkan dari sisi Penggugat.

### B. SARAN

1. Kepada Perusahaan, perlu meningkatkan *skill* dan kinerja karyawan agar dapat mantap menduduki jabatan/posisi apapun nanti ketika dimutasi. Jadi, tidak timbul penolakan dan kendala-kendala pun tidak akan ada. Disisi lain, karyawan juga harus melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Jika tidak masuk/hadir bekerja, seharusnya memberikan alasan yang dapat diterima perusahaan, bukan dengan mangkir bekerja lebih dari 5 hari serta tidak memberikan alasan kepada perusahaan.

2. Kepada Perusahaan, seharusnya perusahaan juga perlu mendengarkan pendapat dari karyawannya yang akan dimutasi tersebut. jika karyawan menolak untuk dimutasi, apa alasannya dan cari solusi bersama.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abdulkadir, M. (2000). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul Ghofur Anshori. (2009). *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Agus, D. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi.
- Agus, D. (2012). *Hukum Perburuahan Konvensi Dasar ILO*. Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.
- Agusmidah. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Anshori, A. G. (2009). *Hukum Perbankan Syariah UU NO. 21 Tahun 2008*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bagus Sarnawa, Johan Erwin I. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama.
- C ST Kansil. (2006). *Modul Hukum Perdata ( Termasuk Asas – Asas Hukum Pedata )*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Dede Agus. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.

- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2015). *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial*. Banten: Pemerintah Provinsi Banten.
- Eko Wahyudi, Yulianingsih, Moh. Firdaus. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Fuady, M. (2000). *Arbitrase Nasional: Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Bandung: Citra Aditya.
- Gatot Supramono. (2014). *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo.
- Hartono Widodo dan Judiantoro. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlien, B. (2010). *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya.
- Husni, L. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, J. (2008). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Jehani, L. (2006). *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*,. Tangerang: Visi Media.

- Kadarisman. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.).
- Kartini. H. G. (2003) *Seri Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Marmudji, S. S. (1994). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ricardo, S. (2006). *Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, Jakarta: Mingguan Ekonomi dan Bisnis KONTAN.
- Rusli, H. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Salam, M. F. (2009). *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Salim, HS. (2003). *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supramono, G. (2014). *Hukum Orang Asing di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafrinaldi. (2014). *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. Jakarta: UIR Press.
- Syahmin. (2006) *Hukum Kontrak Internasional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winarta, F. H. (2016). *Hukum Penyelesaian Sengketa (Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional)*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wirjono, R. (2000). *Asas - Asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mazdar Madju.

## **B. Artikel dan Jurnal**

Heppy Indah Alamsari. (2010). *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar*. Karya ilmiah skripsi.

Laurensius Arliman S. (2017). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Selat*. Vol.5.No.1.

Nova Ellyzar, M. Y. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Bbeban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, Volume 1, No. 1, ISSN 2302-0199*, 35-45.

Partyani, K. C. (2019). Pertentangan Norma Dalam Pengaturan Pendaftaran dan Pendirian Commanditaire Venootschap (CV). *VYAVAHARA DUTA, Volume XIV, No. 1, ISSN : 1978-0982*, 68-77.

Qadri, N. (2016). Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Pada PT. Hero Supermarket, TBK (GIANT) Di Kota Makassar. *Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum*, 1.

Retno. L. A. (2017). Analisis Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota

Pekanbaru, *Sripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.

### C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### D. Internet

Damayanti, D. (2015). *BAB II Tinjauan Pustaka*. Retrieved 07 16, 2020, from BAB II Tinjauan Pustaka 2.1 Definisi Tinjauan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia: <http://eprints.polsri.ac.id>

*Definisi Pembatalan*. (n.d.). Retrieved 07 16, 2020, from artikata.com: <https://www.artikata.com>

Noname. *Pengertian Hubungan Kerja*. Dalam <http://www.sarjanaku.com>. Diakses 05 Januari 2021.

Repository USU. (n.d.). *BAB II KERANGKA TEORI 2.1 Mutasi 2.1.1 Pengertian Mutasi*. Retrieved 16 11, 2020, from <https://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789>

Rommalla, S. (2019, 08 01). *Ketentuan Mutasi Karyawan Sesuai Kemnaker*. Retrieved 11 16, 2020, from Blog Gadjian: <https://www.google.com/amp/s/www.gadjian.com/blog/2019/08/01/ketentuan-mutasi-karyawan>

W Nurwaliyah. (2014). *12 BAB II Tinjauan Pustaka 2.1 Pengertian Manajemen.*

Dalam <http://repository.widyatama.ac.id>. Diakses 22 Januari 2021

