

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penempatan kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Terlebih Indonesia tergolong negara yang memiliki jumlah penduduk peringkat atas di dunia sehingga penempatan kerja juga harus diatur sedemikian rupa dan secara terpadu. Untuk itu, pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan penempatan kerja¹ yang baik dan penuh tanggung jawab.

Mengenai pelaksanaan penempatan kerja sudah menjadi program dari pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK), pada Bab VI dengan sub judul “Penempatan Tenaga Kerja” dan dari pasal 31 sampai dengan pasal 38 ayat (1) sampai ayat (3). Jadi secara *normatif*, prinsip penempatan kerja telah diatur dalam pasal 32 UUK, 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.

¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014. hlm. 19

Sehingga dalam pelaksanaan penempatan kerja harus mempertimbangkan beberapa asas-asas hukumnya, sebagai mana yang tertuang dalam penjelasan pasal 32 ayat (1) UUK yaitu :

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, *obyektif*, serta adil dan setara tanpa *diskriminasi*. Dimana asas terbuka artinya pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besar upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi tenaga kerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. Asas bebas artinya pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. Sementara asas *obyektif* artinya pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Dan asas adil dan setara artinya penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Penempatan kerja pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan *produktivitas* para tenaga kerja dan diharapkan dapat memberikan *implikasi* positif terhadap kelangsungan sebuah perusahaan, serta menghilangkan rasa jenuh yang pada saat-saat tertentu akan dialami para tenaga kerja, mengatasi perselisihan antar tenaga kerja, pengembangan karir, menambah pengetahuan para tenaga kerja dan melaksanakan prinsip *the right man in the right place* atau prinsip *the right man in the right job* artinya dimana perusahaan ingin menempatkan seorang tenaga kerja yang tepat pada tempat yang tepat².

² Koesparmono Irsa dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016, (pada penyampaian materi SEMINAR NASIONAL “Pengaruh Upah Terhadap *Produktivitas* Tenaga Kerja”, Ditaja HIMADATA FH-UIR, tanggal 10 November 2016)

Namun dalam perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr yaitu antara Penggugat I (Amri), Penggugat II (Suder), Penggugat III (David Saputra Sinaga), dan Penggugat IV (Fatmawati) dengan Tergugat yaitu PT. Duta Swakarya Indah (selanjutnya disingkat PT. DSI), berikut secara ringkas mengenai duduk perkaranya.

Para Penggugat bekerja dengan Tergugat sebagai tenaga kerja tetap atau dengan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT) dan pada bulan Juli 2015 Tergugat secara sepihak menyuruh semua tenaga kerja untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) yang berlaku sejak ditandatanganinya sampai dengan tahun 2016.

Karena tidak pernah dibicarakan sebelumnya dan tidak ada kejelasan status masa kerja para tenaga kerja, sementara para tenaga kerja telah bekerja lebih dari 3 tahun dengan PT. DSI, maka para tenaga kerja menolak menandatangani PKWT tersebut. Akibat dari penolakan penandatanganan PKWT tersebut, PT. DSI mengancam akan melakukan penempatan kerja ulang atau akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) para tenaga kerja.

Kemudian pada tanggal 24 Agustus 2015, Tergugat mengeluarkan surat keterangan (SK) penempatan kerja terhadap 13 orang tenaga kerja yaitu Amri, Fatmawati, Suder, Weni Sentia, Fitri Widayati, Santi Lesmawati, Sri Purnama, Eka Julianti, Eka Ripi Siswandi, Nurhadi Arianto, Suparman Efendi, Hendrianto dan Ratna Juwita. Semua tenaga kerja yang ditempatkan ke kantor pusat perusahaan di Kota Pekanbaru. Karena mengingat sebelumnya Tergugat pernah mengancam para

tenaga kerja jika tidak mau menandatangani PKWT, maka penempatan kerja ini dinilai oleh para tenaga kerja sebagai bentuk *intimidasi*.

Untuk menyikapi persoalan ini pada tanggal 25 Agustus 2015 PUK SBCI PT. DSI melaporkan masalah pemaksaan penandatanganan PKWT dan penempatan kerja sepihak tersebut ke Disosnakertrans Kabupaten Siak dengan surat nomor 002/PUK-SBCI/PT. DSI/VIII/2015. Dan pada hari Kamis, tanggal 03 September 2015 PUK SBCI PT. DSI dan *Management* PT. DSI dipanggil oleh Disosnakertrans Kabupaten Siak. Didalam pertemuan tanggal 03 September 2015 tersebut pihak Disosnakertrans Kabupaten Siak menyarankan kepada pihak perusahaan bahwa masalah menandatangani PKWT dan penempatan kerja terhadap 13 orang tenaga kerja tersebut agar di batalkan, karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian pada tanggal 14 September 2015 pihak Tergugat kembali mengeluarkan surat penempatan kerja. Namun surat penempatan kerja tersebut yang semula untuk 13 orang berubah menjadi untuk 4 orang yaitu Amri sebagai Penggugat I, Suder sebagai Penggugat II, David Saputra Sinaga sebagai Penggugat III, dan Fatmawati sebagai Penggugat IV. Lagi-lagi karena tidak ada dibicarakan sebelumnya dan tidak ada kejelasan fasilitas baik tempat tinggal, sarana *transportasi* maupun perihal gaji dan sepertinya penempatan kerja tersebut ada unsur *intimidasi* terkait penolakan menandatangani PKWT, maka para Penggugat menolak untuk di tempatkan ke kantor pusat di Kota Pekanbaru.

Kemudian pada tanggal 23 September 2015 keluar surat nomor 151/DSI/IX/2015 tertanggal 21 September 2015 dimana Tergugat memanggil kembali para Penggugat untuk datang menghadap ke *Human Resource Department* (disingkat dengan HRD) di kantor pusat PT. DSI di Pekanbaru. Dalam pemanggilan tersebut Tergugat tidak menyediakan sarana *transportasi* untuk para Penggugat.

Akan tetapi walaupun tidak disediakan sarana transportasi para Penggugat tetap datang meskipun terpaksa merental mobil dengan biaya sendiri. Didalam pertemuan tersebut Bapak Atma Kusuma selaku *Manager* HRD PT. DSI menyampaikan, bahwa penempatan kerja terhadap para Penggugat dikarenakan perusahaan melakukan *efisiensi*, sebab beberapa orang tenaga kerja di kantor pusat telah di berhentikan. Dalam pertemuan tersebut para Penggugat menyampaikan perihal penolakan penempatan kerja itu dengan alasan :

1. Karena penempatan kerja ada unsur *intimidasi* dikarenakan mereka dianggap sebagai penyebab penolakan oleh pihak tenaga kerja untuk menandatangani PKWT.
2. Karena Tergugat tidak menyediakan fasilitas baik transportasi, perumahan atau pun *insentif* atas penempatan kerja ini.
3. Tergugat melarang para tenaga kerja untuk pulang selama 3 bulan sebagaimana tertera didalam surat penempatan kerja sebelumnya.

Kemudian pihak PT. DSI mengatakan bahwa jika menolak penempatan kerja ini, berarti para tenaga kerja melanggar peraturan perusahaan. Dalam kesempatan tersebut pihak tenaga kerja menyatakan tidak pernah ada dibagikan atau diberitahu sebelumnya perihal peraturan perusahaan. Kesimpulan dari pertemuan tersebut tidak ada keputusannya dari pihak PT. DSI. Selanjutnya Tergugat kembali memanggil para Penggugat untuk hadir pada tanggal 28 september 2015 dikantor pusat PT. DSI di

Kota Pekanbaru. Dalam pemanggilan ini pihak Tergugat juga tidak menyediakan akomodasi dan fasilitas *transportasi*.

Sebelum jadwal panggilan yang dibuat oleh Tergugat yaitu tanggal 28 September 2015, pada tanggal 27 September 2015 kuasa para Penggugat (Adermi, BBA) selaku Ketua Umum DPP SBCI Provinsi Riau sekitar jam 09.00 wib, menelepon Bapak Atma Kusuma. Dalam pembicaraan melalui *telephone* pada saat itu Bapak Atma Kusuma berjanji akan menelpon bapak Adermi untuk bertemu membicarakan permasalahan penempatan kerja para Penggugat pada siang hari itu juga. Namun ditunggu-tunggu sampai malam tidak ada kabar berita dari Bapak Atma Kusuma kepada Bapak Adermi. Karena tidak disediakan akomodasi dan transportasi dan tidak adanya *itikad* baik dari Tergugat untuk membicarakan permasalahan ini dengan serikat, maka para Penggugat tidak hadir pada tanggal 28 September 2015.

Sehingga pada tanggal 01 Oktober 2015, Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Amri, Suder, David Saputra Sinaga dan Fatmawati dengan alasan dianggap mengundurkan diri. Karena tidak dapat diselesaikan secara *bipartit* dan Tergugat menolak untuk berunding, maka para Penggugat melalui PUK SBCI PT. DSI, mengajukan permasalahan ini ke Disosnakertrans Kabupaten Siak untuk dicatatkan sebagai perselisihan hubungan industrial dengan perkara Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.

Dalam proses mediasi yang dilakukan oleh mediator Disosnakertrans Kabupaten Siak Bapak Kartono, S.Psi, Bapak Johnyarto Sihombing, SH dan tim mediator melakukan upaya *klarifikasi* dan mediasi sebanyak 4 (empat) kali

pertemuan. Didalam proses mediasi untuk panggilan *klarifikasi* I (pertama) dari Disosnakertrans Kabupaten Siak pada tanggal 13 Oktober 2015 Tergugat diwakili oleh Bapak Atma Kusuma. Dalam proses *klarifikasi* tersebut kuasa Tergugat menyatakan para Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan dianggap mengundurkan diri, karena tidak mematuhi keputusan penempatan kerja.

Dalam proses *klarifikasi* tersebut tim mediator Disosnakertrans Kabupaten Siak menyatakan alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja para Penggugat dianggap mengundurkan diri adalah tidak benar dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam upaya menyelesaikan permasalahan ini tim mediator Disosnakertrans Kabupaten Siak telah memfasilitasi untuk berunding kembali guna menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat pada tanggal 13 Oktober 2015, 23 Oktober 2015 dan tanggal 13 November 2015, namun masih belum mendapatkan kesepakatan, maka pada tanggal 19 November 2015 tim mediator melaksanakan sidang mediasi.

Dalam proses mediasi para Penggugat menyampaikan, mencermati sikap perusahaan yang sewenang-wenang dan alasan-alasan yang dikemukakan oleh HRD PT. DSI, para Penggugat juga merasa sudah tidak harmonis lagi hubungan kerja untuk kedepannya, maka para Penggugat bersedia di lakukan pemutusan hubungan kerja dengan catatan di putus hubungan kerja karena perusahaan melakukan *efisiensi*.

Setelah 4 kali pertemuan proses mediasi dan tidak didapat kesepakatan, maka pada tanggal 10 Desember 2015 tim mediator hubungan industrial Disosnakertrans

Kabupaten Siak mengeluarkan surat anjuran berdasarkan surat Nomor 567/Disosnakertrans/XII/2015/2359 yang isinya sebagai berikut :

1. Agar pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pihak Pengusaha PT. Duta Swakarya Indah kepada tenaga kerja sdr Amri dkk dilaksanakan berdasarkan kepada ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 161 ayat (3), dengan memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yaitu uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4). Maupun berhak untuk menerima hak-hak lainnya yang belum dibayarkan oleh Pengusaha sampai selama proses perselisihan berlangsung dan/atau penetapan mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan dibayarkan secara sekaligus.;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis atas anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini.

Namun para Penggugat menolak anjuran tim mediator hubungan industrial Disosnakertrans kabupaten Siak tersebut, oleh karena didalam di lakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan pasal 161 ayat (3) UUK. Pada hal sebelum adanya permasalahan ini para Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan (SP) sebagaimana diatur didalam pasal 161 ayat (1) UUK.

Berdasarkan surat keputusan PT. DSI Nomor. 172/KPTS-PHK/PT. DSI/X/2015 tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Fatmawai, surat keputusan Nomor 173/KPTS-PHK/PT.DSI/X/2015 tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Amri, surat keputusan Nomor 174/KPTS-PHK/PT. DSI/X/2015 tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Suder dan surat keputusan Nomor 175/KPTSPHK/PT.DSI/X/2015 tentang pemutusan hubungan kerja terhadap David Saputra Sinaga sebagaimana dinyatakan dalam pertimbangan surat keputusan

tersebut para Penggugat di lakukan pemutusan hubungan kerja karena dianggap mengundurkan diri.

Namun karena pemutusan hubungan kerja *dikualifikasikan* mengundurkan diri sebagaimana diatur didalam pasal 168 UUK adalah untuk tenaga kerja 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 kali secara patut dan tertulis.

Sementara para Penggugat sama sekali tidak pernah mangkir bahkan setelah Tergugat mengeluarkan surat keputusan pemutusan hubungan kerja sepihak, karena dianggap mengundurkan diri tersebut para Penggugat tetap hadir untuk bekerja di tempat biasa sampai dengan dikeluarkannya anjuran oleh tim mediator hubungan industrial Disosnakertrans Kabupaten Siak pada tanggal 10 Desember 2015. Didalam proses mediasi oleh mediator hubungan industrial Disosnakertrans Kabupaten Siak para Penggugat karena merasa sudah tidak harmonis hubungan kerja dengan Tergugat oleh karena perkara ini bersedia dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan *efisiensi* sebagaimana disampaikan oleh HRD PT. DSI dalam pertemuan tanggal 23 September 2015.

Dengan ketentuan diberikan hak-hak sebagaimana diatur didalam pasal 164 ayat (3) UUK, yaitu para Penggugat dibayarkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156

ayat (4). Sehingga terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2015 Tergugat tidak membayar upah para Penggugat sampai dengan saat gugatan ini diajukan.

Adapun jawaban tergugat terhadap gugatan Penggugat yaitu bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, Tergugat menolak apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya poin 1 sampai dengan poin 7 merupakan pernyataan yang tidak mengandung arti dan Tergugat menyatakan bahwa Penggugat tidak mampu mempergunakan tata bahasa yang beraturan dan santun sehingga pernyataan itu haruslah ditolak seluruhnya. Dan Tergugat menolak gugatan Penggugat poin 8 dan 9 adalah tidak benar, yang benar adalah Tergugat melalui HRD telah memanggil para Penggugat untuk datang ke kantor pusat di Kota Pekanbaru guna membicarakan masalah pekerjaan yang baru yang akan diberikan kepada para Penggugat di Kota Pekanbaru, termasuk tentang perubahan status dan jenis pekerjaan.

Tergugat juga mengatakan bahwa perjanjian kerja menurut UUK adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara, tanpa adanya kesepakatan antara tenaga kerja dengan perusahaan maka PKWT tidak akan pernah terjadi. Tergugat menuduh bahwa para Penggugat terlalu *mendramatisir* cerita, padahal faktanya Tergugat memanggil para Penggugat ke kantor pusat dengan niat ingin membicarakan masalah perubahan status dan jenis pekerjaan yang baru dengan jabatan baru kepada para Penggugat, akan tetapi para

Penggugat menolak dan bahkan mogok tidak masuk kerja beberapa waktu, hingga mengakibatkan terganggunya *operasional* PT. DSI.

Dan Tergugat mengklaim lewat pernyataan di dalam jawaban Tergugat bahwa fakta yang benar adalah Tergugat baru memanggil para Penggugat untuk datang ke kantor Pusat di Kota Pekanbaru guna membicarakan rencana PKWT dengan jenis dan jabatan yang baru. Tetapi para Penggugat belum apa-apa sudah langsung menolak dan melakukan mogok kerja, sehingga berakibat terganggunya *operasional* kerja di PT. DSI untuk beberapa waktu. Dan Tergugat menuduh bahwa para Penggugatlah yang justru telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang telah disepakati sebelum yang bersangkutan di terima bekerja di PT. DSI.

Bahkan Tergugat meminta majelis hakim menyatakan argumentasi hukum dan gugatan Penggugat karena tidak berdasar hukum haruslah di tolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat di terima (*Niet Onvankelijke Verklaard*) dan membebankan kepada Penggugat segala ongkos-ongkos yang timbul dalam perkara tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul : **Perlindungan Hukum Terhadap Penempatan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr (Studi Kasus)**

B. Masalah Pokok

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi masalah pokok yang harus dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap penempatan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah yang menjadi pertimbangan hukum majelis hakim dalam memutus perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap penempatan kerja jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah yang menjadi pertimbangan hukum majelis hakim dalam memutus perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr.

Sedangkan manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan penulis terhadap ilmu hukum terutama mengenai perlindungan hukum terhadap penempatan kerja.

2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi *almamater* khususnya Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terutama mahasiswa yang berminat mengkaji lebih jauh terhadap penempatan kerja.
3. Untuk menambah informasi sekaligus sebagai koleksi perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

D. Tinjauan Pustaka

Bahwa mengenai penempatan kerja dilingkungan perusahaan swasta belum ada peraturan perundang-undangan baik peraturan pemerintah, keputusan menteri, atau aturan lainnya yang mengatur secara khusus, jelas dan tegas tentang penempatan kerja untuk perusahaan swasta, maka harus mengacu pada perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau isi surat kontrak kerja yang telah disepakati bersama, yang mana perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau isi surat kontrak kerja tersebut harus *diregistrasi* ke Disnakertrans setempat. Penempatan kerja yang dilakukan terhadap tenaga kerja yang bekerja di perusahaan swasta yang sudah lebih dari satu tahun diupayakan jangan sampai menuai *konflik* hukum.

Dengan terjadinya penempatan kerja ke tempat kerja yang baru, sepatutnya dilakukan secara sah menurut hukum, yaitu harus sesuai dengan apa yang telah ditentukan dan disepakati dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau surat kontrak kerja. Pada umumnya penempatan kerja harus *dikomunikasikan* dengan baik kepada pekerja oleh atasannya dan departemen sumber daya manusia, sesuai keputusan pimpinan tertinggi di perusahaan tersebut.

Dalam hal penempatan kerja, yang bersangkutan akan diberitahukan terlebih dahulu sekurang-kurangnya 3 (tiga) minggu sebelumnya baik secara lisan ataupun 1 (satu) minggu secara tertulis sebelum berlakunya masa penempatan kerja oleh pihak personalia perusahaan. Jika dalam pelaksanaan penempatan kerja timbul sengketa sebagai akibat dari adanya penolakan dari tenaga kerja yang bersangkutan, sebaiknya kedua belah pihak harus mengupayakan penyelesaian perselisihan penempatan kerja ini dari mulai tingkat perundingan *bipartit*, *tripartit* dengan musyawarah untuk mufakat, *mediasi*, sampai di tingkat pemberian anjuran oleh Dinakertrans ditingkat kabupaten atau provinsi, namun jika tidak tercapai kesepakatan yang mendamaikan antara kedua belah pihak, baru dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial³.

Jika proses penempatan kerja sudah dilakukan dengan komunikasi yang baik dan dipahami oleh para tenaga kerja yang ditempatkan dari atasan dan personalia yang ditindaklanjuti dengan surat keputusan dari pimpinan tertinggi diperusahaan tersebut, dan penempatan kerja tersebut harus berdasarkan keterangan dan bukti yang sah atau setidaknya tidaknya berupa surat.

Mengenai kasus penempatan kerja, sebelumnya juga pernah diteliti oleh Rahmat Saleh Harahap dengan Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 111010208 dalam bentuk skripsi pada tahun 2016 dengan judul Tinjauan *Yuridis* Terhadap Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Jabatan Struktural Di Dinas Pendidikan Kota

³<http://buruh-online.com/2015/12/mutasi-kerja-tidak-sah-kasasi-sinar-alam-permai-ditolak.html>, Diakses pada Jumat, 31 Maret 2017

Pekanbaru Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003⁴. Ada persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti kasus penempatan kerja atau pegawai.

Namun yang membedakan penelitian penulis dengan penelitian Rahmat Saleh Harahap adalah bahwa penelitian yang penulis lakukan di perusahaan swasta lewat putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap dengan Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr, dimana pelaksanaan penempatan kerja di perusahaan swasta pada umumnya diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau surat kontrak kerja yang telah disepakati bersama antara pemberi kerja dengan tenaga kerja, sementara dalam penelitian Rahmat Saleh Harahap dilakukan terhadap pegawai negeri sipil (PNS) di dinas pendidikan Kota Pekanbaru, dimana pelaksanaan penempatan kerja telah diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Penolakan terhadap penempatan kerja dalam penelitian penulis mengandung sanksi, dimana sanksi yang diberikan oleh PT. DSI adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang didahului pemaksaan terhadap penandatanganan kontrak kerja PKWT yang sebelumnya sudah berstatus kontrak kerja tetap (PKWTT), sementara penolakan penempatan pegawai dalam penelitian Rahmat Saleh Harahap tetap ada namun sanksinya harus sesuai apa yang telah diatur dalam Peraturan

⁴ Rahmat Saleh Harahap, *Tinjauan Yuridis Terhadap Mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Jabatan Struktural Di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003*, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2016

Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 29, berbunyi :

Dalam rangka penyelenggaraan dan pemeliharaan manajemen informasi kepegawaian, pejabat pembina kepegawaian pusat dan pejabat pembina kepegawaian daerah wajib menyampaikan setiap jenis mutasi kepegawaian kepada kepala badan kepegawaian negara mengenai pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil.

Selanjutnya dalam pasal 30 mengatur bahwa :

- (1) Pelanggaran atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dapat dikenakan tindakan *administratif*;
- (2) Tindakan *administratif* sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa :
 - a. peringatan;
 - b. teguran;
 - c. pencabutan keputusan atas pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian.;
- (3) Pencabutan keputusan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c, mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.;
- (4) Tindakan *administratif* sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan oleh kepala badan kepegawaian negara, kecuali terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Presiden.;
- (5) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dapat mendelegasikan atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya untuk melakukan tindakan *administratif* sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), kecuali atas keputusan yang ditandatangani oleh pejabat pembina kepegawaian dan gubernur.

Maka pada pasal 31 diperintahkan bahwa :

Kewenangan penjatuhan hukuman disiplin dan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil serta kewenangan lain dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tersebut dengan memperhatikan peraturan pemerintah ini.

Seperti yang penulis sebutkan diatas, kasus penempatan kerja yang penulis teliti merupakan kasus yang sudah dilakukan melalui penyelesaian perselisihan dari mulai tingkat perundingan *bipartit*, *tripartit* dengan *mediasi*, hingga sampai

pemberian anjuran oleh Disosnaskertrans kabupaten siak, namun tidak tercapai kesepakatan yang mendamaikan antara kedua belah pihak, sehingga diajukan gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr.

Terkait dengan penelitian yang penulis teliti adalah perselisihan hubungan industrial, dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI) menetapkan bahwan perselisihan hanya ada 4 macam, diantaranya :

1. perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan;
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan⁵.

Dari antara keempat macam perselisihan hubungan industrial diatas, yang menjadi fokus penulis adalah perselisihan hak. Dalam perselisihan hak kaitannya dengan hukum acara perdata terutama hukum acara perselisihan hubungan industrial, ada asas yang dapat kita jadikan suatu rujukan dalam mempertahankan hak yaitu asas hukum *ubi jus ibi remidium*, artinya dimana ada hak tentu ada cara mempertahankannya, maksudnya ialah bahwa haruslah ada hak atau kepentingan terlebih dahulu, dan diharapkan tersedia sarana atau upaya untuk mempertahankan

⁵ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hlm. 276.

atau mendapatkan hak-hak *subjek* hukum tersebut melalui pengadilan untuk mendapatkan kepastian hukum (*legal certainty*).⁶

Agar suatu hak dapat dipertahankan maka haruslah diawali dari adanya perbuatan hukum salah satu pihak yang merugikan pihak lain dan perbuatan hukum yang merugikan salah satu pihak itu haruslah dibuktikan. Hukum pembuktian dalam hukum acara perdata menduduki tempat yang sangat penting. Bahwa hukum acara perdata atau hukum *formal* bertujuan hendak memelihara dan mempertahankan hukum material. Jadi secara *formal* hukum pembuktian itu mengatur cara bagaimana mengadakan pembuktian seperti terdapat di dalam *Reglement Buitengewesten (Rbg)* dan *Het Herziene Inlandsch/Indonesich Reglement (HIR)*. Sedangkan secara *materil*, hukum pembuktian itu mengatur dapat tidaknya diterima pembuktian dengan alat-alat bukti tertentu di persidangan serta kekuatan pembuktian dari alat-alat bukti tersebut.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan pembuktian disini adalah penyajian alat-alat bukti yang sah menurut hukum kepada hakim yang memeriksa suatu perkara perselisihan hubungan industrial guna memberikan kepastian tentang kebenaran peristiwa perselisihan hak ketenagakerjaan yang dikemukakan.⁷ Pembuktian majelis hakim diperlukan dalam suatu perkara yang mengadili suatu sengketa di muka pengadilan (*juridicto contentiosa*) maupun dalam perkara-perkara permohonan yang

⁶ V. Harlen Sinaga, *Hukum Acara Perdata (Dengan Pemahaman Hukum Materiil)*, Penerbit Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2015, hlm. 3-4.

⁷ H. Riduan Syahrani, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 83.

menghasilkan suatu penetapan (*juridicto voluntair*). Dalam suatu proses perdata, salah satu tugas hakim adalah untuk menyelidiki apakah suatu hubungan hukum yang menjadi dasar gugatan benar-benar ada atau tidak.

Adanya hubungan hukum inilah yang harus terbukti apabila penggugat menginginkan kemenangan dalam suatu perkara. Apabila penggugat tidak berhasil untuk membuktikan dalil-dalil yang menjadi dasar gugatannya, maka gugatannya tersebut akan ditolak, namun apabila sebaliknya maka gugatannya tersebut akan dikabulkan.⁸ Sehingga dalam memberikan dasar yang cukup kepada hakim berarti memberikan landasan yang benar bagi kesimpulan yang kelak akan diambil oleh hakim setelah keseluruhan proses pemeriksaan selesai. Maka putusan yang akan dijatuhkan oleh hakim diharapkan akan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya telah terjadi serta terdapat kesesuaian antara kesimpulan hakim dengan peristiwa yang telah terjadi. Sedangkan apabila yang terjadi adalah sebaliknya, berarti kebenaran itu tidak tercapai.

Hukum pembuktian atau *Law of Evidence* merupakan masalah yang sangat kompleks dalam proses persidangan atau *litigasi*. Karena berkaitan dengan kemampuan merekonstruksi peristiwa hukum masa lalu. Soal pembagian beban pembuktian ini dianggap sebagai suatu soal hukum, yang dapat diperjuangkan mulai dari upaya hukum biasa sampai pada tingkat upaya hukum luar biasa. Melakukan pembagian beban pembuktian yang tidak adil, dianggap sebagai suatu pelanggaran

⁸ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, Alumni, Bandung, 1983, hlm. 53

hukum atau undang-undang, yang merupakan alasan bagi Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan hakim pengadilan dibawahnya. Secara garis besar, bahwa dasar hukum dari hukum pembuktian terdapat dalam⁹ :

1. Pasal 162 sampai dengan Pasal 177 *HIR*
2. Pasal 282 sampai dengan Pasal 314 *Rbg*
3. Pasal 1865 sampai dengan Pasal 1945 *KUHPerdata*.

Menurut pasal 1866 *KUHPerdata* atau pasal 284 *Rbg*, alat bukti yang dapat digunakan dalam perkara perdata adalah :

1. Bukti tulisan
2. Bukti Saksi
3. Persangkaan
4. Pengakuan
5. Sumpah

Secara teori, keberhasilan pihak yang dapat membuktikan dalil-dalilnya dan disertai alat-alat bukti yang kuat, maka dapat dipastikan dialah yang dapat memenangkan perkara. Artinya, alat-alat bukti yang disajikan dapat mendukung dan membuktikan kebenaran apa yang didalilkannya.

Dalam rangka pembuktian pasal 90 *UUPPHI* mengatur bahwa :

- (1) Majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya; dan
- (2) Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya dibawah sumpah.

Selanjutnya, dalam pasal 91 *UUPPHI* menyebutkan bahwa :

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh majelis hakim guna

⁹ Syahrul Machmud, *Op. Cit*, hlm. 119-120

- penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini memberikannya tanpa syarat termasuk membukakan buku dan surat yang diperlukan;
- (2) Dalam hal keterangan yang diminta majelis hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - (3) Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Berdasarkan ketentuan diatas, maka alat bukti dalam pemeriksaan perkara perselisihan hak di pengadilan hubungan industrial adalah keterangan saksi, keterangan ahli dan surat-surat. Guna melengkapi dan memenuhi kebutuhan pembuktian dalam proses persidangan berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata.¹⁰

S. Marbun menyebutkan dalam hukum acara perdata, terdapat tujuh asas yang harus diperhatikan, adalah sebagai berikut¹¹ :

1. Hakim bersifat menunggu;
2. Hakim bersifat pasif dengan perkataan lain *inisiatif* berperkara datang dari para pihak;
3. Persidangan adalah sifatnya terbuka, artinya persidangan tersebut terbuka untuk umum atau dapat didengar oleh umum;
4. Hakim harus mendengar kedua belah pihak, hakim tidak boleh berat sebelah atau memihak;
5. Setiap putusan pengadilan harus disertai dasar pertimbangan yang cukup;
6. Setiap orang berperkara harus dikenakan biaya; dan
7. Pihak yang berperkara tidak diharuskan diwakili oleh pengacara.

¹⁰ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Cet. 2, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 142-143.

¹¹ S. Marbun, *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*, Cet. 1, UIR Press, Pekanbaru, 1992, hlm. 19-25 (Ringkasan)

Apabila tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat memenuhi penempatan kerja yang telah disepakati dengan pemberi kerja atau yang lazim disebut *wanprestasi*, maka pemberi kerja atau perusahaan dimana tenaga kerja yang bersangkutan *aktif* bekerja dapat memilih diantara beberapa kemungkinan tuntutan sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 1267 KUHPerdara, yaitu :

1. Pemenuhan perikatan;
2. Pemenuhan perikatan dengan ganti kerugian;
3. Ganti kerugian;
4. Pembatalan perjanjian timbal balik; dan
5. Pembatalan dengan ganti kerugian.¹²

Sementara pemberi kerja atau perusahaan dapat juga melakukan tuntutan lain, yakni tuntutan secara *litigasi* atau dimuka Pengadilan. Namun jika tenaga kerja yang bersangkutan yang telah melakukan *wanprestasi* dalam pelaksanaan penempatan kerja dapat melakukan pembelaan terhadap dirinya. Tangkisan atau pembelaan tersebut dapat berupa :

1. Tidak terpenuhinya kontrak (*wanprestasi*) terjadi karena keadaan memaksa (*overmacht*);
2. Tidak dipenuhinya kontrak (*wanprestasi*) terjadi karena pihak lain juga *wanprestasi* (*exceptio non adimpleti contractus*); dan
3. Tidak dipenuhinya kontrak (*wanprestasi*) terjadi karena pihak lawan telah melepaskan haknya atas pemenuhan *prestasi*.¹³

Pasal 1321 KUHPerdara menyebutkan bahwa tiada suatu persetujuan mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan. Maka dalam penempatan kerja yang akan dilakukan oleh

¹² Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Alumni, Bandung, 2013, hlm. 220

¹³ H. Riduan Syahrani, *Op. Cit*, hlm. 76

badan hukum atau perusahaan haruslah dibuat dengan kejujuran bahwa penempatan kerja yang sedang ditawarkan kepada para tenaga kerja yang akan ditempatkan adalah memang karena suatu program yang telah ditetapkan, dan penempatan kerja tidak boleh dengan unsur paksaan apalagi unsur *intimidasi*.

Suatu persetujuan tertentu berupa rangkaian kata-kata sebagai gambaran dari suatu perhubungan antara kedua belah pihak. Seperti halnya dengan semua buah perbuatan manusia, maka gambaran ini tidak ada yang sempurna. Kalau orang mulai melaksanakan persetujuan itu, maka timbullah bermacam-macam persoalan yang pada waktu persetujuan terbentuk, sama sekali tidak atau hanya sedikit nampak pada alam pikiran dan alam perasaan kedua belah pihak, disinilah letak kejujuran dan kepatuhan yang harus dikejar dalam melaksanakan persetujuan¹⁴

Menurut para ahli hukum perdata, maka andai katapun undang-undang tidak mengatur suatu perjanjian itu sebagai sumber perikatan, namun karena kodrat perjanjian dan kebutuhan masyarakat sendiri yang mengkehendaki agar setiap orang memenuhi perjanjian.¹⁵

Adapun asas-asas di dalam hukum perjanjian yaitu asas *konsensualisme*, asas *pacta sunt servanda*, asas kebebasan berkontrak, asas *itikad* baik, dan asas kepribadian (*personalitas*), penjelasannya :

¹⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2011, hlm.102.

¹⁵ Mariam Darus Badruzaman, *K.U.H.Perdata Buku III, Hukum Perikatan dengan Penjelasannya*, PT. Alumni, Bandung, 2011, hlm. 11

1. *Asas Konsensualisme*
Asas konsensualisme, artinya bahwa suatu perikatan itu terjadi (ada) sejak saat tercapainya suatu kata sepakat antara para pihak. Dalam pasal 1320 KUHPerdara juga disebutkan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan diantara para pihak.
2. *Asas pacta sunt servanda*
Dalam pasal 1338 KUHPerdara menyebutkan : semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan kata lain bahwa asas *pacta sunt servanda* ini berkaitan dengan akibat dari perjanjian tersebut;
3. *Asas kebebasan berkontrak*
Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :
 - a). Membuat atau tidak membuat perjanjian;
 - b). Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
 - c). Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya; dan
 - d). Menentukan bentuk perjanjiannya, yaitu tertulis atau lisan.*Asas kebebasan berkontrak* dalam pasal 1338 KUHPerdara menyebutkan bahwa : semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan *itikad* baik.
4. *Asas itikad baik*
Dalam pasal 1338 KUHPerdara juga menyebutkan bahwa suatu perjanjian itu harus dilakukan dengan *itikad* baik; dan
5. *Asas kepribadian (personalitas)*
Asas kepribadian (personalitas) tercermin dalam isi pasal 1315 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa : pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.

Selain kelima asas yang sudah diuraikan sebelumnya, ada juga beberapa asas dalam suatu perikatan sebagaimana dijelaskan di dalam lokakarya perikatan yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17 sampai dengan tanggal 19 Desember 1985 yang lalu, pada waktu itu berhasil dirumuskan delapan asas hukum perikatan nasional.

Kedelapan asas itu adalah asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan¹⁶. Kedelapan asas itu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Asas kepercayaan
Asas kepercayaan mengandung pengertian bahwa setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasi yang diadakan diantara mereka dibelakang hari;
2. Asas persamaan hukum
Asas persamaan hukum adalah bahwa *subjek* hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan hak, dan kewajiban yang sama di hadapan hukum. Mereka tidak dibeda-bedakan antara satu sama lain, walaupun *subjek* hukum itu berbeda warna kulit, agama, dan ras;
3. Asas keseimbangan
Asas keseimbangan adalah asas yang mengkehendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. *Kreditur* mempunyai kekuatan untuk menuntut *prestasi* dan jika diperlukan dapat menuntut perlunasan prestasi melalui kekayaan *debitur*, namun *debitur* memikul pula kewajiban untuk perjanjian itu dengan baik;
4. Asas kepastian hukum
Asas kepastian hukum adalah dimana perjanjian sebagai *figur* hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian, yaitu sebagai undang-undang bagi yang membuatnya;
5. Asas moral
Asas moral ini terikat dengan perikatan wajar, yaitu suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak dapat menuntut hak baginya untuk menggugat prestasi dari pihak *debitur*. Hal ini terlihat dalam *zaakwarneming*, yaitu seseorang melakukan perbuatan dengan sukarela (moral). Yang bersangkutan mempunyai kewajiban hukum untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya. Salah satu *faktor* yang memberikan *motivasi* pada yang bersangkutan melakukan perbuatan hukum itu adalah didasarkan pada kesukilaan (moral) sebagai panggilan hati nuraninya;
6. Asas kepatutan
Asas kepatutan tertuang dalam pasal 1339 KUHPerdara. Asas ini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian;
7. Asas kebiasaan

¹⁶ *Ibid*, hlm. 13-14

Asas ini dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa yang secara tegas diatur, akan tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti; dan

8. Asas perlindungan (*protection*)
Asas perlindungan mengandung pengertian bahwa antara *debitur* dan *kreditur* harus dilindungi oleh hukum. Namun, yang perlu mendapat perlindungan itu adalah pihak *debitur*, karena pihak *debitur* berada pada pihak yang lemah.

Dalam ilmu hukum perdata, *pacta sunt servanda* adalah berlaku sebagai teori dasar (*grand theory*) yang dalam artian ketika diwujudkan dalam praktik diperlukan berbagai penafsiran, penyesuaian, dan bersifat *variatif*. Hal ini disebabkan oleh karena dalam kekuatan untuk mengikat dibutuhkan teori lanjutan, yaitu¹⁷ :

1. Teori *Linear*
Teori *linear* mengajarkan bahwa tanpa melihat kepada jenis-jenis kontrak, semua ikatan hukum yang timbul dari kontrak sama kekuatannya secara hukum, tidak ada yang lebih tinggi kekuatannya dan tidak ada yang lebih rendah. Jadi yang hanya mungkin ada antara lain :
 - a). Kontrak yang terikat penuh secara hukum, yang menurut teori *linear* mempunyai kekuatan hukum yang sama diantara semua macam kontrak tersebut;
 - b). Kontrak yang hanya terikat secara moral, misalnya kontrak dalam bentuk *Memorandum of Understanding (MoU)*; dan
 - c). Kontrak yang sama sekali tidak ada ikatan, baik ikatan hukum maupun ikatan moral, misalnya kontrak yang dibuat secara melanggar hukum.
2. Teori *fluktuatif*
Menurut teori *fluktuatif*, kekuatan mengikat dan kekuatan hukum dari masing-masing kontrak berbeda-beda, mengikuti berbagai jenis, bentuk, *formalitas*, dan maksud dari para pihak yang membuat kontrak tersebut. Maka, berdasarkan kepada teori *fluktuatif* ini, kekuatan hukum yang berbeda-beda dari masing-masing kontrak tersebut terlihat dalam kategori kontrak sebagai berikut :
 - a). Umumnya kontrak yang dibuat secara sah mempunyai kekuatan mengikat, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis;
 - b). Dalam berbagai teori hukum kontrak dan dalam kenyataannya, kekuatan mengikat suatu kontrak mempunyai tingkatan yang berbeda-

¹⁷ Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Edisi Pertama, Kencana (Prenada Media Group), Jakarta, 2013, hlm. 226-227

beda. Bahkan dalam sistem hukum tertentu, ada kontrak yang dapat dibatalkan secara sepihak, seperti kontrak terhadap pemberian tertentu seperti hibah atau kontrak tanpa *consideration* menurut sistem hukum *anglo saxon*, kontrak yang dibuat oleh anak dibawah umur, dan kontrak baku yang melanggar prinsip *fairness*.

Terkait dengan perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr yang dibahas dalam penelitian ini yaitu penempatan kerja seyogyanya harus diawali persetujuan masing-masing pihak, baik pihak tenaga kerja yang akan ditempatkan kesalah satu bidang atau departemen atau *divisi*, maupun pihak pemberi kerja atau perusahaan. Selanjutnya pihak perusahaan mewujudkan persetujuan penempatan kerja itu dalam bentuk akta yakni suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Dalam pelaksanaan perjanjian penempatan kerja tersebut setidaknya menggunakan dari beberapa asas dan teori lanjutan yang dimaksud diatas. Perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr dalam penelitian ini, juga berdasarkan perjanjian yang dibuat oleh pihak Tergugat kepada Penggugat, yang mana permasalahan pada perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr tersebut telah diputuskan oleh majelis hakim dengan pertimbangan-pertimbangan hukum yang cukup.

E. Konsep Operasional

Agar penelitian yang dilakukan ini lebih terarah dan menghindari timbulnya *interpretasi* dan pemahaman yang beragam terhadap *objek* penelitian yaitu putusan

Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr, maka penulis memberikan batasan pengertian penelitian yaitu:

Perlindungan Hukum, merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum, dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Dan perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya. Beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya:

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
2. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun¹⁸.

Merujuk kepada pendapat para ahli diatas, maka pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada *subyek* hukum ke dalam bentuk perangkat (sistem) baik yang bersifat *preventif* atau pencegahan maupun yang bersifat *represif* yaitu penyelesaian setelah adanya masalah hukum, baik yang lisan maupun yang tertulis. Tenaga kerja adalah merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UUK Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah

¹⁸ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 20 Oktober 2016

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat¹⁹.

Penempatan kerja atau perpindahan jabatan / pekerjaan bagi tenaga kerja diatas masa kerja satu tahun, dan merupakan *fenomena* yang biasa terjadi pada suatu perusahaan swasta. 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 penempatan kerja tersebut hanyalah tempat tugasnya²⁰.

F. Metode Penelitian

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia. Oleh karenanya pada saat melakukan penelitian seseorang harus memperhatikan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya. Menurut Soerjono Soekanto yang dimaksud dengan penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau segala hukum tertentu dengan jalan menganalisanya²¹.

¹⁹ https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja, diakses pada tanggal 20 Oktober 2016

²⁰ Irham Fahmi, *Studi kelayakan Bisnis dan Keputusan Investasi (Panduan Bagi Para Akademisi dan Praktisi Bisnis Dalam Membangun dan Mengembangkan Bisnis)*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hlm. 104 (Dalam Sub Judul Recruitment dan Konsep *The Right Man and The Right Place*)

²¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hlm. 32.

Maka penulis melakukan penelitian hukum *normatif* tentang Perlindungan Hukum Terhadap Penempatan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr (Studi Kasus), dengan menggunakan metode pendekatan sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian hukum *normatif* atau penelitian hukum *doktrinal* yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dengan cara mengumpulkan dan menganalisis, menelusuri serta *mengelaborasi* lebih mendalam atas semua data, informasi serta sumber-sumber atau literatur yang berkaitan dengan masalah pokok sebagai sumber data yang *relevan* dan *obyektif* dan nyata sehingga dapat membantu dalam pembahasan.

Dan jika dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat *deskriptif analitis* yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara *sistematis*, *factual* dan akurat mengenai bagaimana para penegak hukum terutama hakim dalam menerapkan hukum sehingga memberikan putusan yang seadil-adilnya bagi para pencari keadilan di negara hukum seperti Negara Kesatuan Republik Indonesia yang kita cintai ini.

2. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian hukum *normatif* data yang digunakan adalah data *sekunder*, dan jenis sumber data yang digunakan adalah:

a. Bahan Hukum *Primer*

Bahan hukum *primer* adalah bahan yang menjadi sumber utama dalam penelitian ini. Bahan hukum *primer* yaitu putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr dan peraturan dasar yakni Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan perundang-undangan di bawahnya khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

b. Bahan Hukum *Sekunder*

Bahan hukum *sekunder* adalah bahan hukum yang mempunyai *fungsi* untuk memperkuat dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum *primer*. Bahan hukum *sekunder* berupa hasil penelitian sebelumnya yaitu skripsi, makalah, jurnal, internet, buku-buku, dan literatur lainnya serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan *objek* penelitian.

c. Bahan Hukum *Tersier*

Bahan hukum *tersier* adalah bahan yang berfungsi untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum *primer* dan bahan hukum *sekunder* seperti kamus hukum dan/atau kamus bahasa, ataupun artikel yang dapat membantu penelitian ini.

3. Analisis Data

Setelah data diperoleh dan dikumpulkan, data tersebut dipelajari dan diklasifikasikan sesuai dengan masalah pokok. Kemudian dibahas dengan cara *analisis kualitatif* yaitu dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan selanjutnya membandingkan antara data dengan peraturan perundang-undangan atau pendapat para ahli dan hasil analisis selanjutnya penulis menguraikan dalam bentuk kalimat yang sederhana dan *sistematis*.

Metode penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara *deduktif* yaitu, metode penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum yaitu data yang diteliti, kepada ketentuan hukum yang bersifat khusus. Maksudnya adalah ketentuan hukum yang bersifat umum seperti ketentuan hukum tentang pelaksanaan penempatan kerja, pelaksanaan hukum acara khusus pada pengadilan hubungan industrial serta pelaksanaan kekuasaan kehakiman yang turut mendukung penelitian ini. Sedangkan ketentuan hukum yang bersifat khusus adalah ketentuan tentang bagaimana terjadinya pelaksanaan penempatan kerja dalam putusan hakim sebagai bentuk pemenuhan hak tenaga kerja.