

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi *subyek-subyek* hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

##### a. Perlindungan Hukum *Preventif*

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

##### b. Perlindungan Hukum *Represif*

Perlindungan hukum *represif* merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :

a. Sarana Perlindungan Hukum *Preventif*

*Subyek* hukum pada perlindungan hukum *preventif* ini diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitif*. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum *preventif* sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang *preventif* pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada *diskresi*. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum *preventif*.

b. Sarana Perlindungan Hukum *Represif*

Perlindungan hukum yang *represif* bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip pertama perlindungan hukum terkait dengan tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum<sup>22</sup>. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan

---

<sup>22</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 83.

terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

## 2 Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai *adagium* yang berbunyi tenaga kerja adalah tulang punggung perusahaan, tenaga kerja dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang sangat penting. Tanpa adanya tenaga kerja perusahaan tersebut tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan tenaga kerja wajib mendapatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa *diskriminasi* atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>23</sup> Perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.

---

<sup>23</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm.53.

### 3. Jenis-Jenis Perlindungan Kerja

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jelas meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan, dengan demikian, secara teoritis dikenal dengan tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan para tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga para tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada para tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja yang tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.<sup>24</sup>

Ketiga jenis perlindungan kerja diatas akan diuraikan sebagai berikut.

#### (1). Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan diatas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan para tenaga kerja semauanya tanpa

---

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hlm. 84

memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang para tenaga kerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Hal ini disebabkan beberapa alasan sebagai berikut :<sup>25</sup>

- (a). Aturan-aturan yang termuat didalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.
- (b). Tenaga kerja Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri. Jadi dalam hal ini jelas kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga tenaga kerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusiaanya dalam hal tenaga kerja melakukan pekerjaanya.

(2). Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap para tenaga kerja agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan untuk para tenaga kerja saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja / buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

Bagi tenaga kerja, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga para tenaga kerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha

---

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 118

harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

(3). Jaminan Sosial

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Pengertiannya dalam arti luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah yaitu:

- (a) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.
- (b) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial.
- (c) Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain- lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial
- (d) Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditunjuk untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangun dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial.<sup>26</sup>

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 119.

sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, hal ini sesuai dengan amanah dari Pasal 10 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang untuk jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua, serta pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

### 3. Macam- Macam Hak Pekerja

- (a). Hak atas pekerjaan  
Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia, maka sebagaimana halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia.
- (b). Hak atas upah yang adil  
Merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak mereka mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan.
- (c). Hak untuk berserikat dan berkumpul  
Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka.
- (d). Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan  
Dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa pekerja dijamin keamanan, keselamatan, dan kesehatannya.
- (e). Hak untuk diproses hukum secara sah  
Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena di duga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.

- (f). Hak untuk diperlakukan secara sama  
Hak ini menegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya harus diperlakukan sama, secara fair, artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan.
- (g). Hak atas rahasia pribadi  
Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya.
- (h). Hak atas kebebasan suara hati  
Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadarannya<sup>27</sup>, sedangkan menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut:
- (1). Cuti Tahunan  
Cuti tahunan diberikan pada setiap pekerjanya yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut.
  - (2). Istirahat Panjang  
Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus menerus pada perusahaan yang sama berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan.
  - (3). Cuti Haid  
Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.
  - (4). Cuti Hamil  
Cuti yang diberikan pada pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.
  - (5). Cuti karena alasan mendesak  
Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendesak
  - (6). Berhak atas jaminan sosial tenaga kerja  
Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan pekerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meniggal dunia. Jamsostek terdiri dari: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Basani Situmorang et. Al., *Compendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembina Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta, 2012, hlm. 44.

<sup>28</sup>Surayin, *Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung, 2004, hlm.15



## B. Tinjauan Umum Tentang Penempatan Kerja

Pemerintah berkewajiban memberikan pelayan penempatan kerja<sup>29</sup> yang baik dan penuh tanggung jawab. Supaya hal ini membuktikan bahwa negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia, dalam mewujudkan negara kesejahteraan (*welfare state*) tersebut, negara Indonesia telah meletakkan dasar dalam konstitusi kita sebagai bentuk perlindungan dan jaminan hukum atas penempatan kerja yang ada di Indonesia, sebagaimana yang telah ditetapkan pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>30</sup>.

Bahkan perlakuan yang *diskriminatif* pada saat penempatan kerja terhadap para tenaga kerja dari para pengusaha dan penguasa yang hanya mencari keuntungan semata juga sudah sangat diperhatikan oleh pendiri bangsa yaitu dengan mengaturnya dalam konstitusi negara kita juga, tepatnya pada Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi :

Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat *diskriminatif* atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat *diskriminatif* itu.

---

<sup>29</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 19

<sup>30</sup> Thamrin. S, *Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Peraturan Perundang-undangan Tentang Penetapan Upah dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL))*, Dalam Seminar Nasional Yang Ditaja Himpunan Mahasiswa Perdata, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2016. hlm. 1

Dari aspek hukum konstitusi yang terkait dengan penempatan kerja diatas<sup>31</sup>, harus diselaraskan dengan perkembangan ketenagakerjaan kekinian yang sudah sedemikian *kompleks*, sehingga hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah juga, bahkan sebelum hubungan kerja (*post employment*) itu terjadi. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni sudah mengemukakan sebagai berikut :

Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sebelum mendapatkan penempatan kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan<sup>32</sup>.

Ada 2 (dua) sifat penempatan kerja yaitu : *pertama*, kegiatan pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat yang baru yang sering disebut dengan istilah alih tempat (*tour of area*) dan yang *kedua*, kegiatan penempatan kerja dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja atau dalam satu perusahaan yang sama, yang sering disebut dengan istilah alih tugas (*tour of duty*)<sup>33</sup>.

Sementara *konsekuensi yuridis* jika seorang tenaga kerja menolak, bisa menjadi perselisihan hak bilamana seorang tenaga kerja tersebut tetap bertahan pada

---

<sup>31</sup> Pasal 1 butir 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakuka pekerjaan”.

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 54.

<sup>33</sup> Hasibuan, S.P.M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm. 34

pendiriannya. Demikian juga *konsekuensi yuridis* lainnya, seorang tenaga kerja mempunyai hak memohon pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf e UUK yang berbunyi :

- (1) Pekerja / buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
  - e. memerintahkan pekerja / buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

dengan alasan seorang tenaga kerja telah diperintahkan untuk bekerja di luar dari perjanjian kerja, baik perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan, atau diluar dari sebagaimana yang telah diatur didalam surat kontrak kerja, maka hal ini tergolong kepada penempatan kerja sepihak, dan perselisihan ini termasuk dalam perselisihan hak. Penempatan kerja bukanlah suatu masalah, namun sering sekali penempatan kerja diartikan sebagai semacam hukuman karena kurang menyenangkan bagi tenaga kerja yang ditempatkan, sebab sebelum ditempatkan kebanyakan para tenaga kerja sudah merasa nyaman dan cocok dengan jenis dan lokasi pekerjaannya.

Teori dari penempatan kerja yang menyatakan bahwa penempatan kerja adalah perubahan *horizontal* posisi / jabatan / tempat / pekerjaan, bahwa penempatan kerja adalah perpindahan dari tempat yang satu ke tempat kerja yang lain. Penempatan kerja dapat memberikan tambahan pengetahuan kepada para tenaga kerja tentang berbagai budaya yang ada di Indonesia.

Tujuan dan manfaat penempatan kerja adalah selain sebagai pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan penempatan kerja dalam kerangka manajemen sumber daya manusia bertujuan sebagai berikut:

- 1). Untuk meningkatkan *produktivitas* kerja para tenaga kerja;
- 2). Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan *komposisi* pekerjaan atau jabatan;
- 3). Untuk memperluas atau menambah pengetahuan para tenaga kerja;
- 4). Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya;
- 5). Untuk memberikan perangsang agar para tenaga kerja mau berupaya meningkatkan *kariier* yang lebih tinggi;
- 6). Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya;
- 8). Untuk alat pendorong agar *spirit* kerja meningkat melalui persaingan terbuka;
- 9). Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik;
- 10). Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik para tenaga kerja; dan
- 11). Untuk mengatasi perselisihan antara sesama tenaga kerja.

Prinsip penempatan kerja adalah menempatkan tenaga kerja kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai dengan prinsip “*The right man in the right place*“, agar semangat dan *produktifitas* kerjanya meningkat. Kemudian prinsip penempatan kerja berdasarkan prinsip *profesionalisme* sesuai dengan *kompetensi*, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat *obyektif* lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan, atau penempatan kerja tidak dibenarkan dilakukan secara *diskriminasi* apalagi mengandung unsur *intimidasi*.

Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (disingkat dengan MSDM) adalah untuk mengurus hal penempatan kerja (*placement*) tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja berarti mengalokasikan para tenaga kerja pada posisi kerja tertentu, hal ini sangat sering terjadi bagi tenaga kerja baru maupun tenaga kerja

yang sudah lebih dari satu tahun masa kerja, namun untuk tenaga kerja yang sudah lebih dari satu tahun masa kerja bisa mendapat penempatan kerja bersifat demosi atau sebaliknya promosi. Dan kepada tenaga kerja lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan kerja dalam arti mempertahankan posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain<sup>34</sup>.

Sehingga peran manajemen sumber daya manusia bagi organisasi sebuah perusahaan mempunyai posisi yang sangat *strategis*. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia itu adalah pengembangan kemampuan sumber daya manusia. Tujuan pengembangan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk memperbaiki *efektivitas* kerja semua tenaga kerja dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Penempatan tenaga kerja terdiri dari dua cara :

- (1) Tenaga kerja baru dari luar perusahaan; dan
- (2) Penugasan ditempat yang baru bagi tenaga kerja lama yang disebut *inplacement* atau penempatan kerja internal.

Sering terjadi penempatan internal tanpa ada orientasi, karena tenaga kerja lama dianggap telah mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan. Namun sayangnya, anggapan ini hanya setengah benar, karena tenaga kerja lama memang berpengalaman dan sudah mengenal perusahaan dengan baik, tetapi tenaga kerja

---

<sup>34</sup> Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*, Edisi Ketiga dan Cetakan Keenam, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 154.

lama tidak mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang baru<sup>35</sup>.

Mendapatkan pekerjaan yang baru dalam departemen yang sama, memerlukan sedikit *orientasi* yang lebih lengkap. Penempatan kerja internal hanya memerlukan *orientasi* tentang pekerjaan barunya, sedangkan *orientasi* tingkat pertama dapat diabaikan. Penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang tenaga kerja kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan kerja lebih banyak dibuat oleh manajernya sendiri atau paling rendah *supervisornya* dengan terlebih dahulu berkonsultasi untuk menentukan penempatan kerja yang akan dilakukan. Peranan departemen sumber daya manusia adalah memberi nasihat kepada *manajernya* tentang kebijakan perusahaan dan memberikan *konseling* kepada karyawan yang akan mendapatkan penempatan kerja yang baru<sup>36</sup>.

Prinsip *fleksibilitas* adalah sering digunakan sebagai kunci sukses perusahaan. Para pembuat keputusan harus mengalokasikan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal perusahaan. Sistem yang umum digunakan adalah mutasi kerja. Dengan memindahkan seorang tenaga kerja kebidang kerja tertentu, bukan promosi, juga bukan demosi, para *manager* mungkin dapat melakukan perbaikan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada.

Penempatan kerja bahkan mungkin lebih bermanfaat bagi para tenaga kerja, karena pengalaman kerja mereka akan bertambah dan mempunyai keahlian baru dan

---

<sup>35</sup> *Ibid*

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 155.

dalam *perspektif* yang berbeda, mereka juga akan menjadi tenaga kerja yang lebih baik sehingga menjadi calon yang lebih kuat untuk dipromosikan dimasa mendatang. Penempatan kerja juga akan memperbaiki motivasi dan kepuasan individu, terutama ketika tenaga kerja tersebut mengalami hambatan pada bidang tugas yang lama. Bahkan jika itu hanya hambatan tinggal sedikit saja, maka penempatan kerja juga paling tidak memberikan berbagai *variasi* kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penempatan kerja, berupa kepindahan bersifat *geografis* (pindah kota / pulau), dapat meningkatkan pengaruh atau *dual carrier families* atau keluarga dimana suami dan istri adalah meminta berhenti bekerja. Baik melalui promosi, demosi ataupun penempatan kerja, keputusan penempatan kerja tenaga kerja yang baru pemindahan ke kota lain, yang terlibat adalah tidak hanya tenaga kerja tersebut, melainkan juga melibatkan suami atau istri dari tenaga kerja tersebut.

Maka departemen sumber daya manusia sering bergabung dengan jaringan *profesional* lainnya melalui organisasi “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Masyarakat” setempat. Hubungan kerjasama ini dapat digunakan untuk mencari lapangan kerja bagi suami atau istri dari tenaga kerja yang dipindahkan ke suatu kota. Bahkan beberapa departemen sumber daya manusia menyarankan agar memanfaatkan bahkan membayar organisasi profesional tersebut untuk membantu suami atau istri karyawan yang dimutasikan. Dalam beberapa kasus *ekstrim*, terutama dalam mutasi yang bersifat *internasional* / lintas negara, perusahaan akan

menyarankan untuk memberikan gaji yang lebih tinggi agar dapat menutup kerugian atau kekurangan penghasilannya.

Kalau berbicara demosi, bahwa demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seorang tenaga kerja. Biasanya hal tersebut terjadi karena masalah kedisiplinan, tenaga kerja didemosi karena kinerja yang tidak baik, atau karena ketidaktaatan terhadap disiplin kerja seperti terlalu sering absen atau tidak hadir. Satu permasalahan akan timbul akibat demosi, yaitu tenaga kerja mungkin akan kehilangan *motivasi* kerja atau yang lebih jelek dari itu yang akhirnya dapat menimbulkan keraguan yang lebih besar yang disebabkan oleh keputusan demosi. Disamping menimbulkan pengaruh *negatif* bagi moral tenaga kerja yang lain, tenaga kerja yang didemosi juga akan makin tidak *produktif*, dan makin jelek loyalitasnya.

Pada dasarnya demosi dimaksudkan dengan tujuan baik, yaitu mendorong/memacu tenaga kerja yang tidak dapat mengerjakan tugasnya. Daripada memutuskan hubungan kerja, perusahaan lebih memilih untuk mempertahankan tenaga kerja dan ditempatkan pada level tanggung jawab yang lebih rendah. Jika alasan demosi terhadap tenaga kerja adalah di bawah kendali tenaga kerja itu sendiri, seperti alasan kesehatan yang buruk, penggajiannya mungkin tidak berubah, meskipun di masa mendatang mungkin tidak seperti itu. Apabila para tenaga kerja adalah suatu kesatuan, mereka mungkin akan dibenturkan atau diturunkan ke level kerja yang lebih rendah. Hal ini terjadi apabila seorang pekerja dengan senioritas dikatakan bahwa bidang tugasnya yang ada sekarang ditiadakan. Tenaga kerja itu



dapat menjadi *non-job* atau diturunkan ke level yang lebih rendah sesuai dengan *kualifikasinya*.

Perpindahan tenaga kerja terjadi dalam setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Ada berbagai istilah perpindahan yang digunakan setiap organisasi, istilah yang umum digunakan adalah mutasi. Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan penempatan kerja adalah alih tugas, *transfer* dan *job rotation* tenaga kerja. Penempatan kerja memiliki banyak arti yaitu mutasi, hal ini menjelaskan bahwa pemindahan adalah suatu perubahan *horizontal*, bukan suatu kenaikan atau suatu penurunan. Selain itu penempatan kerja dengan istilah *transfer*: *Transfer* adalah perpindahan seorang tenaga kerja dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan / atau jenjang *organisasionalnya* sama. Pendapat lain mengatakan bahwa penempatan kerja adalah suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara *horizontal* maupun *vertikal* (promosi / demosi) di dalam satu organisasi”.

Begitu juga, misalnya *remunerasi* adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja para tenaga kerja. Misalnya dengan gaji yang *relatif* tinggi diharapkan karyawan bisa bekerja dengan lebih baik. Karena dengan gaji yang memadai atau lebih dari cukup, para tenaga kerja setidaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Berdasarkan pemikiran di atas, penempatan kerja

adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari unit / bagian yang kelebihan tenaga ke unit / bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan<sup>37</sup>.

Dasar-dasar dalam melakukan penempatan kerja pada umumnya terbagai 3 (tiga) sistem, yaitu *merit system*, *seniority system*, dan *spoiled system*, dimana :

1). *Merit system*

*Merit system* adalah penempatan tenaga kerja yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, *objektif*, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* atau *career system* ini merupakan dasar penempatan kerja yang baik karena:

- (a). *Output* dan *produktifitas* kerja meningkat;
- (b). Semangat kerja meningkat;
- (c). Jumlah kasalahan yang diperbuat menurun;
- (d). Absensi dan disiplin karyawan membaik; dan
- (e). Jumlah kecelakaan akan menurun.

2). *Seniority system*

*Seniority system* adalah penempatan kerja yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Sistem penempatan kerja seperti ini tidak *objektif* karena kecakapan orang yang ditempatkan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.; dan

3). *Spoil system*

*Spoil system* adalah penempatan kerja yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem penempatan kerja seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

---

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm. 156-160 (Ringkasan)

Selain sistem penempatan kerja diatas, hakekatnya masih ada banyak dasar atau landasan lainnya bagi perusahaan / instansi / organisasi dalam melakukan penempatan kerja pegawainya. diantaranya adalah yang mengatakan bahwa ada beberapa dasar bagi perusahaan ketika melakukan kegiatan penempatan kerja pegawai, yaitu:

a. Atas Dasar Permintaan Sendiri (*Personal Transfers*)

Penempatan kerja atas dasar permintaan sendiri merupakan penempatan kerja pegawai yang dilakukan atas dasar keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan persetujuan pimpinan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Penempatan kerja atas dasar permintaan sendiri ini, pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatan yang setingkat, artinya kekuasaan dan tanggung jawabnya masih sama. Penempatan kerja atas dasar permintaan sendiri ini biasanya disebabkan oleh beberapa alasan, diantaranya :

(1). Kesehatan

Adanya faktor kondisi kesehatan dari pegawai terkadang menjadi alasan bagi pegawai untuk memohon kepada pimpinan agar dilakukan mutasi terhadap dirinya. Sebagai contoh adalah adanya kondisi fisik dari pegawai yang kurang mendukung (cacat, *disable*) untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dinilai akan menghambat produktifitas kinerjanya.;

(2). Keluarga

Dalam kehidupan, tidak jarang keluarga selalu menjadi prioritas dalam hidup seseorang sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa dalam melaksanakan

pekerjaanpun tingkat *produktifitas* kinerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh kondisi dan keberadaan keluarga. Karena itu, tidak jarang banyak pegawai yang mengajukan penempatan kerja atas dasar pertimbangan keluarga ini, misalkan alasan ingin mengikuti suaminya yang sedang bertugas di luar kota atau luar daerah sehingga diharapkan akan menyatukan keluarganya kembali serta alasan untuk dapat merawat orang tua.; dan

(3). Kerjasama

Dimana pegawai tersebut kurang mampu atau tidak dapat bekerjasama dengan tenaga kerja lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan sehingga akan mengganggu *produktifitas* dan kinerja di bagian tersebut. Pada dasarnya permintaan penempatan kerja atas dasar permintaan sendiri ini dapat dilaksanakan dengan catatan harus memiliki alasan-alasan serta bukti-bukti yang kuat sehingga dapat dikabulkan oleh pimpinan perusahaan / instansi / organisasi.

b. Alih Tugas Produksi (ATP)

Penempatan pegawai dengan alasan dasar Alih Tugas *Produktif* (ATP) merupakan kehendak pimpinan perusahaan / instansi / organisasi untuk meningkatkan *produktifitas* dengan menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan (sesuai dengan *kompetensi* yang dimiliki).

Penempatan alih tugas *produktif* (ATP) bisa dilakukan sebagai bentuk promosi bagi tenaga kerja ke jenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya karena telah berprestasi atau demosi ke posisi yang lebih rendah dari sebelumnya karena pegawai

tersebut sering melakukan pelanggaran-pelanggaran atau kesalahan-kesalahan yang berdampak terhadap tingkat kinerja dan *produktifitasnya*. Menurut para pakar sumber daya manusia menyebutkan bahwa ada 5 macam penempatan kerja karena alih tugas produksi (ATP), yaitu :

(1). *Production Transfers*

Merupakan pengalih tugas seorang tenaga kerja dari satu bagian ke bagian lain secara horizontal, dimana disatu bagian tersebut memerlukan tambahan tenaga kerja karena adanya kebutuhan, atau ke bagian lain dimana terdapat lowongan pekerjaan karena adanya tenagakerja yang berhenti atau pensiun;

(2). *Replacement Transfers*

Merupakan pengalih tugas seorang tenaga kerja yang sudah lama dinasny ke jabatan lain secara *horizontal* untuk menggantikan tenaga kerja lain yang masa dinasny lebih sedikit atau diberhentikan.;

(3). *Remedial Transfers*

Merupakan pengalih tugas seorang tenaga kerja ke jabatan atau pekerjaan lain, baik pekerjaan yang sama atau tidak, atas permintaan pegawai yang bersangkutan karena kurang mampu bekerja sama dengan rekan-rekannya.;

(4). *Shift Transfers*

Merupakan pengalih tugas seorang tenaga kerja yang sifatnya *horizontal* dari satu regu ke regu lain dengan model dan sistem pekerjaan tetap sama namun jam kerja berbeda. Umumnya pembagian jam kerja terbagi dalam 3 *shift*. Yaitu *shift* satu, *shift* dua dan *shift* tiga.; dan

(5). *Versality Transfers*

Merupakan pengalih tugas seorang tenaga kerja ke jabatan atau pekerjaan lainnya secara *horizontal* agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli (*kompeten*) dalam berbagai bidang pekerjaan.

Suatu penempatan kerja yang tidak dapat meningkatkan *efektivitas* dan *efisiensi* perusahaan tidaklah akan mempunyai banyak manfaat, bahkan mungkin justru akan merugikan perusahaan / instansi / organisasi tersebut. Oleh karena itu, sebaiknya penempatan kerja harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan serta tujuan yang benar-benar matang. Suatu perusahaan/instansi/organisasi dalam melakukan kegiatan penempatan kerja, selain memiliki dasar dalam melakukan mutasi, perusahaan / instansi / organisasi tersebut tentunya juga memiliki tujuan-tujuan dalam menempatkan tenaga kerjanya. Pada umumnya, setiap kegiatan penempatan kerja memiliki tujuan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja tenaga kerjanya, menghindari kejenuhan atau kebosanan terhadap unit kerja yang telah lama diembannya maupun menghindari konflik yang terjadi antar tenaga kerja, dimana apabila konflik ini terlalu lama dibiarkan akan berakibat menurunnya kinerja para tenaga kerja dan tidak adanya kerjasama antar tenaga kerja dalam menjalankan roda perusahaan / instansi / organisasinya.<sup>38</sup>

Menurut para pakar, ada tiga faktor yang menyebabkan seorang tenaga kerja cenderung menolak penempatan kerja di lingkungan kerjanya, ke tiga faktor tersebut adalah :

---

<sup>38</sup> Hasibuan, S.P.M., *Op. Cit*, hlm. 35-38

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

3. Faktor *Sosiologis* (kepentingan kelompok)

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

Oleh karena itu, agar tujuan dari penempatan kerja bisa sesuai dengan apa yang diharapkan dari perusahaan / instansi / organisasi, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya, yaitu:

1. Penempatan kerja tidak boleh dirasakan sebagai hukuman.

Walaupun penempatan kerja mempunyai tujuan-tujuan tertentu, terutama agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara *efektif* dan *efisien*. Salah satu dasar untuk

melaksanakan penempatan kerja adalah kemampuan kerja yang bersangkutan. Walaupun demikian sering kali penempatan kerja dirasakan oleh seseorang tenaga kerja sebagai suatu hukuman apabila tidak melalui penjelasan atau konsultasi dengan baik sebelumnya. Bila terjadi demikian maka penempatan kerja yang dilaksanakan tidak akan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, bahkan akan menimbulkan keresahan, kecemburuan, bahkan perpecahan dalam perusahaan / instansi / organisasi tersebut, yang sangat berpotensi terjadinya perselisihan hubungan industrial;

2. Penempatan kerja karena kebijakan dan peraturan.

Penempatan kerja mungkin dilakukan karena telah digariskan oleh pimpinan berdasarkan peraturan dan kebijakan yang sudah tertulis. Jadi dengan kata lain penempatan kerja tersebut bersifat rutin dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ada, maka baik tenaga kerja yang ditempatkan tidak boleh beranggapan karena suatu yang *negatif* atau karena kesalahannya;

3. Penempatan kerja dan sikap mental.

Selain kemampuan kerja, maka sebaiknya penempatan kerja juga dilaksanakan atas pertimbangan sikap mental dari tenaga kerja itu sendiri. Sikap mental adalah kepribadian yang melekat pada diri seseorang, tentang kejujuran, rasa tanggung jawab, ketelitian, ketekunan, dan masih banyak lagi sikap mental yang dapat dijadikan dasar pertimbangan untuk melaksanakan penempatan kerja;

4. Penempatan kerja karena *inisiatif* tenaga kerja.

Penempatan kerja tidak selalu dari atas, tetapi dapat juga karena *inisiatif* dari bawah atau dari tenaga kerja itu sendiri. *Inisiatif* ini dilakukan dengan permohonan



yang diikuti oleh dasar-dasar rasa bosan, ingin maju, tidak dapat bekerjasama dengan kelompok dan lain-lain; dan

5. Penempatan kerja harus *terkoordinir*.

Dalam melaksanakan penempatan kerja sebaiknya dilaksanakan secara *terkoordinir* dan tidak berdasarkan atas kepentingan-kepentingan tertentu yang bisa merugikan perusahaan / instansi / organisasi tersebut, sebab suatu penempatan kerja yang dilakukan pada umumnya menyangkut kegiatan lain secara berantai yang pada akhirnya akan membawa dampak terhadap *produktifitas* tenaga kerja<sup>39</sup>.

**C. Tinjauan Umum Perkara Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr**

Tiap-tiap proses perdata dimuka Pengadilan Negeri (dahulu *Landraad*) dimulai dengan diajukannya surat-gugat oleh Penggugat atau kuasanya kepada ketua Pengadilan Negeri dalam daerah hukumnya Tergugat bertempat tinggal.<sup>40</sup>Prof. Sudikno Mertokusumo mempergunakan istilah gugatan, berupa tuntutan perdata (*burgerlijke Vordering*) tentang hak yang mengandung sengketa dengan pihak lain. Begitu juga Prof. R. Subekti yang mempergunakan sebutan gugatan, yang dituangkan dalam bentuk surat gugatan. Dengan demikian setiap proses perkara

---

<sup>39</sup> H. Tanjung dan Rahmawati S, *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Diktat pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB, Bogor, 2003, hlm. 20-23.

<sup>40</sup> R. Supomo, *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, Cet. 18. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1984, hlm. 22.

perdata, diajukan ke Pengadilan Negeri dalam bentuk surat gugatan, begitu juga halnya dalam praktik peradilannya.<sup>41</sup>

Peradilan perdata bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang timbul diantara anggota masyarakat<sup>42</sup>, namun sebelum sampai pada tahap proses peradilan, dalam pemeriksaan perkara di persidangan Pengadilan Negeri, hakim diberi wewenang menawarkan perdamaian kepada para pihak yang berperkara. Tawaran perdamaian itu dapat diusahakan sepanjang pemeriksaan perkara sebelum hakim menjatuhkan putusannya. Perdamaian itu ditawarkan bukan hanya pada sidang permulaan saja, melainkan juga pada setiap kali sidang. Hal ini sesuai dengan sifat perkara perdata bahwa *inisiatif* berperkara itu datang dari pihak-pihak, karena itu para pihak pula yang dapat mengakhirinya melalui perdamaian dengan perantaraan hakim dipersidangan.

Menurut ketentuan Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, dinyatakan bahwa Pengadilan tidak menutup kemungkinan untuk usaha penyelesaian perkara perdata secara perdamaian. Dalam hukum acara perdata pada umumnya, usaha perdamaian diatur dalam Pasal 130 *HIR* atau Pasal 154 *Rbg*. Berikut bunyinya :

Pasal 130 *HIR* menyatakan :

---

<sup>41</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata (Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan)*, Cet. 12, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 47.

<sup>42</sup> Sophar Maru Hutagalung, *Praktik Peradilan Perdata, Teknis Menangani Perkara di Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 10

- (1). Jika pada hari yang ditentukan itu, kedua belah pihak datang, maka pengadilan negeri mencoba dengan perantaraan ketuanya akan memerdamaikan mereka itu;
- (2). Jika perdamaian yang demikian itu terjadi, maka tentang hal itu pada waktu bersidang, diperbuat sebuah akte, dengan nama kedua belah pihak, diwajibkan untuk mencukupi perjanjian yang diperbuat itu; maka surat (akte) itu akan berkekuatan dan akan dilakukan sebagai putusan hakim yang biasa;
- (3). Tentang keputusan yang demikian itu tidak diizinkan orang minta apel; dan
- (4). Jika pada waktu dicoba akan memerdamaikan kedua belah pihak itu, perlu dipakai seorang juru bahasa, maka dalam hal itu diturutlah peraturan pasal yang berikut.

Pasal 154 *Rbg* menyatakan :

- (1). Apabila pada hari sidang yang ditentukan, kedua belah pihak hadir, maka Pengadilan Negeri mencoba dengan perantaraan ketua berusaha mengadakan suatu perdamaian antara mereka;
- (2). Apabila perdamaian itu tercapai, maka seketika itu juga perdamaian diperbuat dipersidangan dengan suatu akte dimana kedua belah pihak dihukum untuk mentaati perjanjian mereka itu, akte tersebut mempunyai kekuatan dan dijalankan serupa dengan suatu keputusan hukum biasa;
- (3). Terhadap suatu keputusan serupa itu tidak dapat dimintakan peradilan banding; dan
- (4). Apabila kedua belah pihak yang berperkara mengadakan suatu perdamaian diperlukan seorang penterjemah, maka untuk itu diikuti ketentuan yang diuraikan dalam pasal berikut.

Hal ini semakin dipertegas dan diperkuat oleh Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan pada Pasal 7 ayat (1), sebagai berikut :

- (1). Pada hari sidang yang telah ditentukan yang dihadiri kedua belah pihak, hakim mewajibkan para pihak untuk menempuh mediasi.

Bahkan dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan pada Pasal 2 ayat (3), menegaskan bahwa :

- (3) Tidak menempuh prosedur mediasi berdasarkan Peraturan ini merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 130 *HIR* dan atau Pasal 154 *Rbg* yang mengakibatkan putusan batal demi hukum<sup>43</sup>.

Dalam prakteknya, secara garis besar bahwa proses penyelesaian perkara perdata umum adalah sebagai berikut : diawali karena adanya gugatan masuk ke pengadilan. Gugatan tersebut diproses dahulu di bagian panitera perdata yaitu mulai dari membayar panjar biaya perkara, penetapan nomor register perkara, disampaikan ke Ketua Pengadilan, Ketua Pengadilan menetapkan Majelis Hakim, selanjutnya Majelis Hakim menetapkan hari sidang dan memerintahkan melalui panitera agar pihak penggugat dan tergugat dipanggil sesuai dengan hari sidang yang telah ditetapkan.

Pada persidangan pertama jika Penggugat atau wakilnya tidak pernah hadir setelah dipanggil secara patut dan sah selama 3 kali berturut-turut maka majelis hakim akan memberikan putusan gugatan gugur. Sebaliknya jika Tergugat tidak hadir setelah dipanggil secara patut dan sah selama 3 kali berturut-turut maka majelis hakim akan memberikan putusan *Verstek*. Namun demikian jika Penggugat dan Tergugat hadir, maka majelis hakim akan menanyakan dahulu apakah gugatannya ada perubahan, jika ada diberikan kesempatan untuk merubah dan dicatat panitera pengganti. Jika tidak ada perubahan majelis Hakim akan melakukan mediasi untuk berdamai paling lama 40 hari. Jika selama 40 hari tersebut mediasi atau damai tidak tercapai.

---

<sup>43</sup> Bambang Sugeng dan Sujayadi, *Pengantar Hukum Acara Perdata dan Contoh Dokumen Litigasi*, Edisi I dan Cet. 1, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 25

Maka persidangan selanjutnya adalah pembacaan gugatan oleh Penggugat, setelah pembacaan gugatan selesai atau dianggap dibacakan, majelis hakim menanyakan kepada Tergugat apakah ada tanggapan baik lisan maupun tertulis. Apabila secara lisan majelis hakim pada persidangan tersebut akan mencatat dan apabila tertulis biasanya diberi kesempatan satu minggu untuk menanggapi yang disebut dengan Jawaban Tergugat atas Gugatan Penggugat. Dalam jawaban tergugat ini tergugat dapat melakukan bantahan, mengakui dan tidak membantah dan tidak mengakui (*referte*) serta mengajukan *eksepsi (formil dan materil)* dan *rekonvensi* (gugatan balik). Persidangan selanjutnya adalah menyerahkan Jawaban Tergugat.

Setelah itu persidangan berikutnya adalah menyerahkan *replik* Penggugat. Dalam prakteknya *replik* Penggugat juga tidak dibacakan tetapi diberi kesempatan kepada Tergugat secara tertulis untuk menanggapi *replik* Penggugat yang disebut dengan *duplik* Tergugat (tanggapan terhadap *replik* Penggugat).

Pada persidangan berikutnya, adalah menyerahkan *duplik* Tergugat yaitu tanggapan terhadap *replik* Penggugat. Setelah *duplik*, majelis hakim akan melanjutkannya penyerahan alat-alat bukti tertulis Penggugat. Kemudian Tergugat diminta juga menyerahkan alat-alat bukti tertulis kepada majelis hakim. Setelah penyerahan alat bukti tertulis selesai, jika penggugat merasa perlu menghadirkan saksi-saksi untuk mendukung alat bukti tertulisnya, maka majelis hakim memberikan kesempatan dan dilakukan pemeriksaan saksi untuk diminta keterangannya sesuai perkara. Setelah itu baru diberi kesempatan juga pada Tergugat untuk menghadirkan saksi untuk dimintai keterangannya.

Setelah pemeriksaan alat bukti selesai, dilanjutkan dengan pemeriksaan setempat (PS) yaitu majelis hakim akan datang ke lokasi *objek* sengketa (tanah) untuk melihat fakta apakah antara isi gugatan dengan fakta dilapangan mempunyai kesesuaian. Apabila pemeriksaan setempat selesai, dilanjutnya dengan kesimpulan oleh penggugat maupun tergugat. Terakhir adalah putusan hakim (*vonis*). Sebelum vonis hakim dijatuhkan, perdamaian masih dapat dilakukan, bahkan perdamaian tersebut harus selalu ditawarkan hakim pada setiap tahapan persidangan. Terhadap putusan hakim, jika para pihak merasa keberatan dapat melakukan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi. Pernyataan banding tersebut dapat dilakukan pada saat putusan dijatuhkan atau pikir-pikir setelah 14 hari sejak putusan dijatuhkan<sup>44</sup>.

Karena penelitian ini fokus pada perkara perselisihan hubungan industrial, maka perlu dijelaskan secara garis besar proses penyelesaian perkara hubungan industrial pada Pengadilan Negeri berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Upaya hukum yang dapat dilakukan adalah dengan menempuh upaya *bipatrit* sesuai perintah UUPPHI pasal 3 ayat (1), yaitu :

---

<sup>44</sup> Mohammad Saleh Dan Lilik Mulyadi, *Bunga Rampai Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT. Alumi, Cet. 1, Bandung, 2012, hlm. 37-61 (Ringkasan)

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat,

yaitu antara pengusaha dengan tenaga kerja. Dan pada pasal 3 ayat (2) UUPPHI menganjurkan agar penyelesaian perselisihan melalui *bipartit* harus diselesaikan paling lambat 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila perundingan *bipartit* ini gagal atau pengusaha menolak berunding, maka penyelesaian kemudian ditempuh melalui jalur *tripartit* yaitu mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan *bipartit* telah dilakukan.

Selanjutnya, tenaga kerja dan pengusaha ditawarkan upaya penyelesaian perselisihan. Untuk perselisihan hak, upaya penyelesaian perselisihan yang dapat dipilih salah satunya adalah mediasi hubungan industrial, sebagaimana yang telah dijelaskan pada pasal 1 ayat (11) UUPPHI, yaitu :

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat tenaga kerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 136 ayat (1) dan ayat (2) UUK, yang menyebutkan:

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat;
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/

buruh atau serikat pekerja / serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Dan ketentuan Pasal 3 ayat (1) UUPPHI, yang menyebutkan:

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Apabila upaya penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tersebut tidak berhasil, maka dapat mencatatkan permasalahan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja (DISNAKERTRANS) di kota tempat si tenaga kerja bekerja untuk *difasilitasi* mencari upaya penyelesaian terbaiknya.

Hal ini sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) UUPPHI, yang menyebutkan:

Dalam hal perundingan *bipartit* gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan *bipartit* telah dilakukan.

Jika proses mediasi itu ternyata tidak mencapai kesepakatan, maka mediator wajib mengeluarkan anjuran untuk pihak-pihak yang bersengketa. Hal ini sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a UUPPHI, yang menyebutkan:

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

Dan apabila si tenaga kerja tidak sependapat atau perusahaan tidak sependapat atas anjuran dari mediator tersebut, maka si tenaga kerja dapat



mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) UUPPHI, yang menyebutkan:

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun sebaiknya tetap menekankan agar tenaga kerja dan pengusaha dapat mengedepankan upaya perdamaian, semangat perdamaian ini sangatlah dianjurkan pada Pasal 151 ayat (1) UUK menyatakan:

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

Pada hakikatnya, bahwa Peradilan hubungan industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada dalam lingkungan Peradilan Umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya. Sehingga dalam hal mengajukan gugatan harus sesuai dengan pasal 81 UUPPHI yang mengatur bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada peradilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat si tenaga kerja bekerja. Dari ketentuan demikian jelas bahwa asas *actor sequitur forum rei* yang selama ini dikenal sudah ditinggalkan.

Dan sesuai pasal 159 dan pasal 171 UUK ditentukan bahwa gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha dan hal ini sesuai dengan pasal 82 UUPPHI. Pada saat mengajukan gugatan ke peradilan hubungan industrial wajib

melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak demikian maka pasal 83 ayat (1) UUPPHI mengamanatkan bahwa hakim peradilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat, selanjutnya pada ayat (2) mengamanatkan bahwa hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Dan untuk biaya perkara sesuai dengan pasal 58 UUPPHI mengatur secara tegas bahwa dalam proses beracara di peradilan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).<sup>45</sup>

Dalam perkara nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr, adalah juga mengenai gugatan perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan dianggap mengundurkan diri, karena tidak mematuhi keputusan penempatan kerja. Berikut secara ringkas mengenai tinjauan permasalahan perkara tersebut.

Para Penggugat adalah AMRI dengan umur 28 tahun, Pekerjaan PT. DSI. Jabatan Kerani. Sebagai Penggugat I, SUDER dengan umur 26 tahun, Pekerjaan PT. DSI, jabatan Kerani. Sebagai Penggugat II, DAVID SAPUTRA SINAGA dengan umur 32 tahun, Pekerjaan PT.DSI, jabatan Sopir. Sebagai Penggugat III, dan FATMAWATI dengan umur 26 tahun, Pekerjaan PT. DSI. Jabatan Kerani. Sebagai Penggugat IV.

---

<sup>45</sup> Syahrul Machmud, *Op. Cit*, hlm. 71-88 (Ringkasan)

Dimana para Penggugat memberi kuasa kepada ADERMI, BBA, DAIRUL RIADI, S.Sos sebagai fungsionaris dari DPP Serikat Buruh Cahaya Indonesia Propinsi Riau berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 Pebruari 2016, yang telah di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan register Nomor : 216/SK/PHI/2016/PN. Pbr tanggal 18 Pebruari 2016.

Penggugat melalui tim kuasa hukumnya membuat dan menandatangani surat gugatannya tertanggal 08 Februari 2016 yang di lampiri anjuran atau risalah penyelesaian dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dengan Nomor : 567/Disosnakertrans/XII/2015/2359 oleh Mediator JOHNYARTO SIHOMBING,SH., KARTONO, S.Psi yang telah di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru di bawah register Nomor: 14/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Pbr, tanggal 17 Februari 2016 mengajukan dalil-dalil gugatannya sebagai berikut.

Para Penggugat bekerja dengan Tergugat sebagai tenaga kerja tetap atau dengan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan pada bulan Juli 2015 Tergugat secara sepihak menyuruh semua tenaga kerja untuk menandatangani Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang berlaku sejak ditandatangani sampai dengan tahun 2016. Karena tidak pernah dibicarakan sebelumnya dan tidak ada kejelasan status masa kerja para tenaga kerja sebelumnya, 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 memindahkan atau akan mem-PHK para tenaga kerja.

Kemudian pada tanggal 24 Agustus 2015, Tergugat mengeluarkan surat 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 dipindahkan dari Kabupaten Siak ke kantor pusat perusahaan di Kota Pekanbaru. Karena mengingat sebelumnya Tergugat pernah mengancam para tenaga kerja untuk dipindahkan 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 paksaan menandatangani 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

tadinya untuk 13 orang sekarang 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 pindahkan.

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 (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 Bapak Atma Kusuma selaku 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 menolak penempatan kerja ini 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 intensif atas penempatan kerja ini.
3. Tergugat melarang para tenaga kerja untuk pulang selama 3 bulan sebagaimana tertera didalam surat penempatan kerja sebelumnya.

Kemudian pihak HRD 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 HRD. Selanjutnya Tergugat kembali memanggil para Penggugat untuk hadir pada tanggal 28 september 2015 dikantor pusat PT. DSI di 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 Propinsi Riau sekitar jam 09.00 wib, menelepon Bapak Atma Kusuma HRD PT. DSI. Dalam pembicaraan melau telpon pada saat itu Bapak Atma Kusuma berjanji akan menelpon bapak Adermi untuk bertemu membicarakan permasalahan pemindahan 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 (sebagai Manager HRD PT. DSI). Dalam proses klarifikasi tersebut kuasa Tergugat menyatakan para Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan dianggap mengundurkan diri, karena tidak mematuhi keputusan mutasi.

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 PHK 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 karyawan 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 anjuran tenaga kerja



dianjurkan di 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 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 di putus 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.

Bahwa 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) untuk masing-masing Penggugat adalah sebagai berikut :

Amri mulai bekerja 1 November 2011, Masa kerja 4 tahun 1 bulan :

- Upah sebulan =Rp 2.125.500,-
- Pesangon 10 bulan upah =Rp 21.255.000,-
- Uang penghargaan masa kerja =Rp 4.251.000,-
- Uang penggantian perumahan dan pengobatan =Rp 3.825.900,-
- Total =Rp 29.331.900,-

Suder mulai bekerja 15 November 2011, Masa kerja 4 tahun 1 bulan :

- Upah sebulan =Rp 2.125.500,-
- Pesangon 10 bulan upah =Rp 21.255.000,-
- Uang penghargaan masa kerja = Rp 4.251.000,-
- Uang penggantian perumahan dan pengobatan =Rp 3.825.900,-
- Total =Rp 29.331.900,-

Davit Saputra Sinaga mulai bekerja 01 Januari 2011, Masa kerja 4 tahun 11 bulan :

- Upah sebulan =Rp 2.125.500,-
  - Pesangon 10 bulan upah =Rp 21.255.000,-
  - Uang penghargaan masa kerja =Rp 4.251.000,-
  - Uang penggantian perumahan dan pengobatan =Rp 3.825.900,
- Total =Rp. 29.331.900,-

Fatmawati mulai bekerja 11 Juli 2012, Masa kerja 3 tahun 4 bulan :

- Upah sebulan = Rp 2.125.500,-
  - Pesangon 8 bulan upah = Rp 17.004.000,-
  - Uang penghargaan masa kerja = Rp 4.251.000,-
  - Uang penggantian perumahan dan pengobatan = Rp 3.188.250,-
- Total = Rp 24.443.250,-

Total keseluruhan :

- Amri = Rp 29.331.900,-
- Suder = Rp 29.331.900,-
- Davi S Sinaga = Rp 29.331.900,-
- Fatmawati = Rp 24.443.250,- +
- = **Rp 112.438.950,-**

Berdasarkan dalil-dalil dan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas, maka para Penggugat memohon kepada yang terhormat majelis hakim pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara ini, kiranya berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

**DALAM PETITUM  
PRIMAIR**

1. Menerima dan mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum Tergugat membayar upah dari bulan 01 Oktober 2015 sampai dengan ada putusan secara tunai, seketika dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :

No	Nama	Upah per Bulan	Perincian	Total
1	Amri	Rp 2.125.500,-	8x Rp 2.125.500,-	Rp 17.004.000,-
2	Suder	Rp 2.125.500,-	8x Rp 2.125.500,-	Rp 17.004.000,-
3	David Saputra Sinaga	Rp 2.125.500,-	8x Rp 2.125.500,-	Rp 17.004.000,-
4	Fatmawati	Rp 2.125.500,-	8x Rp 2.125.500,-	Rp 17.004.000,-

3. Menghukum Tergugat membayar 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) untuk masing-masing Penggugat secara tunai, seketika dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :

No	Nama	Perincian
	Amri	Masa kerja 4 tahun 1 bulan : Upah sebulan = Rp. 2.125.500,- Pesangon 10 bulan upah = Rp. 21.255.000,- Uang penghargaan masa kerja = Rp. 4.251.000,- Uang penggantian perumahan dan pengobatan = Rp. 3.825.900,- Total = <b>Rp. 29.331.900,-</b>
	Suder	Masa kerja 4 tahun 1 bulan : Upah sebulan = Rp. 2.125.500,- Pesangon 10 bulan upah = Rp. 21.255.000,- Uang penghargaan masa kerja = Rp. 4.251.000,- Uang penggantian perumahan dan pengobatan = Rp. 3.825.900,- Total = <b>Rp. 29.331.900,-</b>
	David Saputra Sinaga	Masa kerja 4 tahun 1 bulan : Upah sebulan = Rp. 2.125.500,- Pesangon 10 bulan upah = Rp. 21.255.000,- Uang penghargaan masa kerja = Rp. 4.251.000,- Uang penggantian perumahan dan pengobatan = Rp. 3.825.900,- Total = <b>Rp. 29.331.900,-</b>
	Fatmawati	Masa kerja 3 tahun 4 bulan : Upah sebulan = Rp. 2.125.500,- Pesangon 8 bulan upah = Rp. 17.004.000,- Uang penghargaan masa kerja = Rp. 4.251.000,- Uang penggantian perumahan dan pengobatan = Rp. 3.188.250,- Total = <b>Rp. 24.443.250,-</b>

4. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi maupun *Verzet (Uit Voorbaar Voraad)*.
5. Menghukum tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

#### SUBSIDAIR

Akan tetapi apabila majelis hakim pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang terhormat berpendapat lain, maka mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adil nya (*ex aequo et bono*).

Sebelum menjatuhkan putusan, terlebih dahulu majelis hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum berdasarkan bukti-bukti terhadap tiap-tiap bagian perkara. Tujuan dari pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut yaitu supaya putusan yang akan dijatuhkan tersebut mempunyai nilai yang *objektif* bagi para pihak sebagai subjek hukum pencari keadilan.

Untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 12 BUKTI SURAT berupa surat bukti yang diberi kode P-1 sampai dengan P-12 dan mengajukan 2 (dua) orang SAKSI bernama NANANG SUGIANTO dan RUSLI M NUR yang akan memberikan keterangan dibawah sumpah. Dan untuk membantah dalil-dalil gugatannya Penggugat maka Tergugat juga berhak mengajukan 23 BUKTI SURAT berupa surat bukti yang diberi kode T.1 sampai dengan T.23 namun tidak mengajukan SAKSI untuk menguatkan dalil dan Bantahan Tergugat.

Selanjutnya sesuai dengan proses persidangan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, maka dilanjutkan dengan pertimbangan-pertimbangan hukum majelis hakim terhadap perkara ini. Menurut penulis, mengenai pertimbangan hukum majelis hakim terhadap perkara ini, akan dibahas pada pembahasan dalam Bab berikutnya yaitu Bab III tentang hasil penelitian dan pembahasan terhadap perkara Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Pbr.