



**PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN
PEKERJA AKIBAT KELALAIAN
DALAM BEKERJA
(Studi Kasus Di PT Perkebunan Nusantara III Torgamba)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

ASRI YUANITA UTAMI

**NPM : 1616000063
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

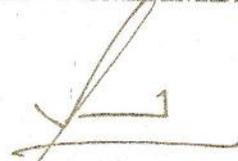
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA
AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA
(Studi Kasus Di PT Perkebunan Nusantara III Torgamba)**

Nama : Asri Yuanita Utami
NPM : 1616000063
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING I



Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H

DOSEN PEMBIMBING II



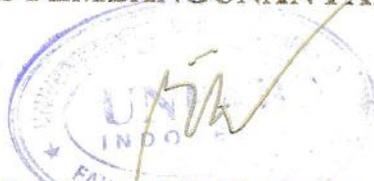
Beby Sendy, S.H., M.H

**DIKETAHUI/DISETUJUI OLEH :
KETUA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

**DIKETAHUI OLEH:
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**



Dr. Bambang Wirdjanarko, S.E., MM

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA (Studi Kasus Di PT Perkebunan Nusantara III Torgamba)

Nama : Asri Yuanita Utami
NPM : 1616000063
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN SIDANG PENGUJI :

Pada Hari/ Tanggal : Selasa, 16 Februari 2021
Tempat : Via Online
Jam : 08.30 s/d 12.15 WIB
Dengan Tingkat Judisium : A (sangat memuaskan)

PANITIA UJIAN/ TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn
Anggota I : Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H
Anggota II : Beby Sendy, S.H., M.H
Anggota III : Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.L.M
Anggota IV : Mochammad Erwin Radityo, S.H., M.Kn

(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)

DIKETAHUI OLEH :
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN


Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ASRI YUANITA UTAMI
No. M : 1616000063
Tempat/Tgl. : Torgamba / 3 Mei 1998
Alamat : Jl Kaswari Gg. Nuri No 21 Medan Sunggal
No HP : 082272512715
Nama Orang Tua : SYAHRIAL/Almh.Susilawati.spd
Majalah : SOSIAL SAINS
Program Studi : Ilmu Hukum
Materi : Penerapan Hukum Mengenai Pemutusan Pekerja Akibat Kelalaian dalam Bekerja (Studi Kasus Di PTPN III Torgamba)

Sama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. bila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 22 Maret 2021
Yang Membuat Pernyataan



ASRI YUANITA UTAMI
1616000063



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jendral Gatot Subroto Km 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ASRI YUANITA UTAMI
 Tempat/Tgl. Lahir : TORGAMBA / 03 Mei 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1616000063
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Konsentrasi : Perdata
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 130 SKS, IPK 3.68
 Nomor Hp : 082272512715
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA (STUDI KASUS DI PTPN III TORGAMBA)

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Consil Yang Tidak Perlu


 Rektor I,
Cahyo Pramono, SE., MM

Medan, 27 September 2019

Pemohon,

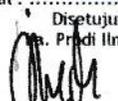
(Asri Yuanita Utami)

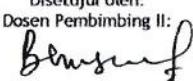
Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Siti Nurhayati, SH, MH)

Tanggal : 5 OKT 2019
 Disetujui oleh :
 Pradi Ilmu Hukum

 (Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn)

Tanggal : 14 OKT 2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Beby Sedy, SH., MH)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 27 September 2019 09:15:15



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Status Terakreditasi Nomor : 2509/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018 Tanggal 05 September 2018
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Kotak Pos 20122 Medan – Indonesia

PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asri Yuanita Utami
N.P.M : 1616000063
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Perdata
Jumlah Kredit : 142 SKS
IPK : 3.70

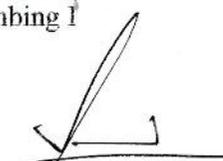
Mengajukan permohonan untuk membuat Skripsi dengan judul :

Penerapan Hukum Mengenai Pemutusan Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja (Studi Kasus Di PT Perkebunan Nusantara III) Dengan kerangka isi dan Outline terlampir.

Medan, 07 Oktober 2020

Pemohon,

Asri Yuanita Utami

<p>CATATAN : Diterima Tgl.</p> <p>Persetujuan Dekan,</p>   <p>Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum</p>	<p>Diketahui bahwa : TIDAK ADA JUDUL DAN ISI SKRIPSI YANG SAMA</p> <p>Nomor : 562/HK.Perdata/FSSH/2020 Tanggal : 07 Oktober 2020 Ketua Program Studi,</p>  <p>Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn</p>
<p>Pembimbing I</p>  <p>Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p>Beby Sendy, S.H., M.H</p>



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571 website :
www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id Medan - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

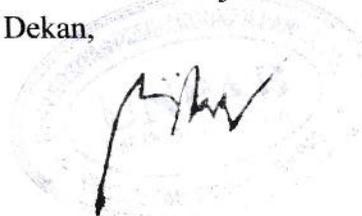
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Beby Sendy, S.H., M.H
Nama Mahasiswa : Asri Yuanita Utami
Jurusan/Program Studi : Hukum Perdata/Illmu Hukum
Nomor Pokok Mahasiswa : 1616000063
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN
PEKERJA AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA
(Studi Kasus Di PT Perkebunan Nusantara III Torgamba)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF
15 September 2020	Perbaikan BAB I pada <i>Footnote</i> Pada Halaman 17,19 dan Daftar Pustaka Pada Bagian B	
18 September 2020	ACC BAB I, Bimbingan Ke Dosen Pembimbing I	
03 Desember 2020	Perbaikan Sistematika Penulisan Skripsi pada BAB II sampai dengan BAB IV pada <i>Footnote</i> dan Daftar Pustaka	
07 Desember 2020	Perbaikan Sistematika Penulisan Pada Daftar Isi dan BAB V	
11 Desember 2020	ACC Skripsi, Lanjut Bimbingan Ke Dosen Pembimbing I	

Medan, 11 Desember 2020

Diketahui/Disetujui oleh:

Dekan,



Dr. Bambang Wirjanarko, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571 website :
www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id Medan - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

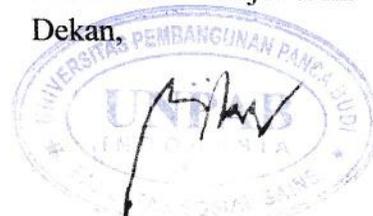
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H
Nama Mahasiswa : Asri Yuanita Utami
Jurusan/Program Studi : Hukum Perdata/Illmu Hukum
Nomor Pokok Mahasiswa : 1616000063
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN
PEKERJA AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA
(Studi Kasus Di PT Perkebunan Nusantara III Torgamba)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF
27 September 2019	Permohonan Pengajuan Judul di ACC	
20 November 2019	Perbaikan Outline	
18 September 2020	BAB I Dikoreksi	
24 September 2020	Pengembalian dan Perbaikan BAB I	
02 Oktober 2020	ACC BAB I, Segera Daftar Seminar Proposal	
16 Desember 2020	Skripsi BAB II sampai dengan BAB IV Dikoreksi	
24 Desember 2020	ACC Skripsi, Segera Daftar Sidang Meja Hijau	

Medan, 16 Desember 2020

Diketahui/Disetujui oleh:

Dekan,

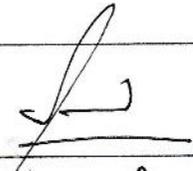


Dr. Bambang Wirjanarko, S.E., M.M

FORM PERBAIKAN DAN PERSETUJUAN LUX SKRIPSI PRODI ILMU HUKUM

Nama : Asri Yuanita Utami
 NPM : 1616000063
 Konsentrasi : Perdata
 Judul Skripsi : PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA
 AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA (Studi Kasus Di PT
 Perkebunan Nusantara III Torgamba)
 Jumlah Halaman Skripsi : 69 Halaman
 Jumlah Palgiat Checker : 42%
 Hari/Tanggal Sidang Meja Hijau : Selasa, 16 Februari 2021
 Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H
 Dosen Pembimbing II : Beby Sendy, S.H., M.H
 Penguji I : Dr. Vita Cita Emia Tarigan, S.H., L.L.M
 Penguji II : Mochammad Erwin Radityo, S.H., M.Kn

TIM PENGUJI/PENILAI :

Catatan Dosen Pembimbing I	:	Acc Lux	
Catatan Dosen Pembimbing II	:	Acc Jilid Lux	
Catatan Dosen Penguji I	:	Acc Jilid Lux	
Catatan Dosen Penguji II	:	Acc Jilid Lux	

Diketahui Oleh,
Ketua Prodi Ilmu Hukum

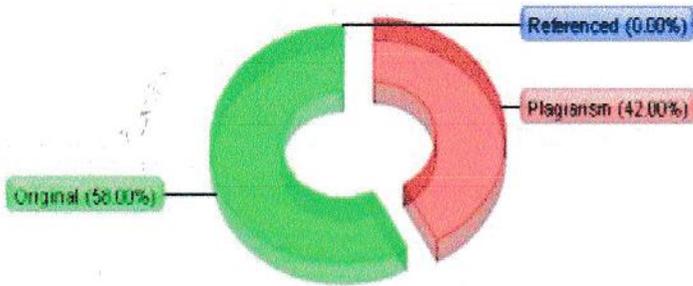


Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 06-Jan-21 14:07:43

YUANITA UTAMI_1616000063_ILMU HUKUM.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 31 [A][B][C] wrds: https://www.researchgate.net/publication/298330352_Penyelesaian_Perselisihan_Hub...
4100
- % 30 [A][B][C] wrds: https://www.researchgate.net/publication/330154129_Pemutusan_Hubungan_Kerja_Pada...
1044
- % 27 [A][B][C] wrds: <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/download/182/137>
3516

[other Sources]

Processed resources details:

106 - Ok / 21 - Failed

[other Sources]

Important notes:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Pasiti Miharani Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PMUJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Maret 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ASRI YUANITA UTAMI
Tempat/Tgl. Lahir : Torgamba / 3 Mei 1998
Nama Orang Tua : SYAHRIAL
N.P.M : 1616000063
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Ilmu Hukum
No. HP : 082272512715
Alamat : Jl Kaswari Gg.Nuri No 21 Medan Sunggal

Sehingga bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Penerapan Hukum Mengenai Pemutusan Bekerja Akibat Kelalaian dalam Bekerja (Studi Kasus Di PTPN III Torgamba)**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,000,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ASRI YUANITA UTAMI
1616000063

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3524/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : ASRI YUANITA UTAMI
N.P.M. : 1616000063
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 14 Januari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 Januari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ASRI YUANITA UTAMI
NPM : 1616000063
Program Studi : ILMU HUKUM
Jenjang : S1 (SASTRA SATU)
Judul Skripsi : PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA
AKIBAT KELALALAIN DALAM BEKERJA (Studi Kasus Di PT
Perkebunan Nusantara III Torgamba)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya tulis orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengahli-media/formatkan,mengelola,mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensinya apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Medan, 26 November 2020



Asri Yuanita Utami
1616000063

ABSTRAK

PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA (Studi Kasus Di PTPN III Torgamba)

Asri Yuanita Utami *

Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H **

Beby Sendy, S.H., M.H **

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kebijakan mutasi kerja terhadap karyawan perusahaan, keputusan PTPN III dikarenakan telah melakukan pelanggaran disiplin kerja dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga melanggar PKB. Ada tiga permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini yaitu, Bagaimana Pengaturan Tentang Mutasi Tenaga Kerja Menurut Penerapan Hukum Mengenai Pemutasian Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja, Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan melakukan mutasi terhadap tenaga kerja, dan Bagaimana penerapan hukum mengenai pemutasian pekerja akibat kelalaian dalam bekerja di PTPN III Torgamba.

Penelitian ini merupakan *field research* dengan pendekatan kualitatif. Sumber datanya primer, yaitu hasil wawancara dengan manajer personalia tentang prinsip dan dasar mutasi. Sumber data yang lain adalah data sekunder berupa dokumen laporan-laporan, buku-buku, jurnal penelitian, artikel dan majalah ilmiah yang terkait. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan deskriptif-kualitatif.

Perusahaan tidak dapat melakukan mutasi karyawan secara sepihak. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan d, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja secara tertulis antara lain memuat jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan kecuali dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Adapun Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian ini, Mutasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dengan menggunakan alasan bahwa pekerja sudah melakukan pelanggaran disiplin kerja dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga melanggar ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hendaknya perusahaan dalam melaksanakan mutasi harus mengevaluasi pada setiap pekerja.

Kata Kunci : Penerapan Hukum, Mutasi Pekerja, dan Kelalaian

*Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

**Dosen Pembimbing I dan II Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik.

Adapun judul dari skripsi ini adalah “**PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA (Studi Kasus Di PT Perkebunan Nusantara III Torgamba)**”.

Dalam Proses Penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M** selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak **Dr. Bambang Wirdjanarko, S.E., MM** selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu **Dr. Onny Medaline S.H. M.Kn** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu **Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu **Beby Sedy, S.H., M.H** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Teristimewa kepada orang tua terkasih Ayahanda Syahrial, Ayahanda Muhammad Juni Ibunda Susilawati Spd dan Ibunda Siti Mariam Terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi serta didikannya yang selama ini.
7. Terima kasih kepada bapak manajer Ir. Supangat dan narasumber saya Bapak Riadi Sidabutar di PTPN III Torgamba.
8. Terima kasih kepada sahabat tercinta Putri Aminah Sari Siregar yang selalu mensupport penulis.
9. Para Pihak yang turut membantu dan memberikan dukungan doa serta dukungan kepada penulis selama ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyatakan bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan dapat menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan terutama dalam ilmu hukum.

Semoga ilmu yang penulis peroleh selama ini berguna dan bermanfaat bagi penulis untuk sekarang dan masa yang akan datang. Dan penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada kita semua, Amin.

Medan, 26 November 2020

Asri Yuanita Utami

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
F. Tinjauan Pustaka	14
G. Metode Penelitian	28
H. Sistematika Penulisan	32
BAB II. PENGATURAN TENTANG MUTASI TENAGA KERJA MENURUT PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA	34
A. Mutasi Menurut Undang-Undang	34
B. Mutasi Menurut Peraturan Pemerintah.....	36
a. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Tetap Serta Hak dan Kewajiban Perusahaan.....	37

BAB III.	FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN PERUSAHAAN MELAKUKAN MUTASI TERHADAP TENAGA KERJA.....	48
	A. Jenis-Jenis Mutasi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	48
	B. Tujuan Mutasi Tenaga Kerja Bagi Perusahaan.....	50
	C. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Dimutasi.....	52
BAB IV.	PENERAPAN HUKUM TENTANG PEMUTASIAN PEKERJA KARENA KELALAIAN DALAM BEKERJA DI PTPN III TORGAMBA.....	54
	A. Sejarah Singkat Tentang PTPN III Torgamba.....	54
	B. Prosedur Pemberian Mutasi di PTPN III Torgamba.....	56
	C. Penerapan Hukum Tentang Pemutasian Pekerja Karena Kelalaian Dalam Bekerja di PTPN III Torgamba	59
BAB V.	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran	65
	DAFTAR PUSTAKA.....	66
	LAMPIRAN	

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perusahaan tidak dapat melakukan mutasi karyawan secara sepihak. Hal ini mengacu pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan d, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja secara tertulis antara lain memuat jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan.
2. Dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap pekerja secara berkesinambungan secara objektif. Upaya hukum yang pertama adalah melalui jalur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dalam upaya hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terlebih dahulu menempuh perundingan bipartit. Jika dalam perundingan bipartit tidak ditemukan mufakat maka pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum non litigasi yaitu mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase yang dikenal dengan sebutan tripartit yang termasuk jalur upaya hukum.
3. Mutasi atau penempatan tenaga kerja ke tempat lain, harus memperhatikan ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa penempatan tenaga kerja kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan etara tanpa diskriminasi.

B. Saran

1. Masyarakat hendaknya juga memiliki pengetahuan tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Masyarakat dapat menilai setiap perkembangan yang terjadi di lingkungannya, dengan memberikan masukan baik berupa kritik maupun saran yang bermanfaat bagi pengusaha dan pekerja.
2. Hendaknya perusahaan dalam melaksanakan mutasi harus mengevaluasi pada setiap pekerja secara berkesinambungan secara objektif dan rasional agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja.
3. Hendaknya pihak pemerintah dapat merespon terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di masyarakat. Pemerintah harus lebih aktif untuk mengadakan penyuluhan dan pengawasan ketenagakerjaan secara rutin terhadap perusahaan besar maupun perusahaan kecil agar pihak pengusaha maupun pekerja/buruh dapat memperoleh pengetahuan dan informasi mengenai ketenagakerjaan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalam perusahaan, kegiatan operasional perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan yang baik itu harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, inovatif dan produktif.

Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Dalam keadaan ekonomi yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas di segala bidang. Demi menunjang terwujudnya hal tersebut diharapkan setiap pegawai memberikan sumbangsinya kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan bagi suatu perusahaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik

adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kantor PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero) Torgamba, merupakan salah satu dari 14 (empat belas) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (*Crude Palm Oil*) atau biasa di singkat CPO dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet.¹

Untuk mempertahankan jumlah karyawan yang dimiliki dan mempertahankan kinerja karyawan tentunya perusahaan memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk promosi jabatan dan mutasi pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

¹Johan, *Struktur Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara III*. <http://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/203johan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Diakses Tgl 04 Maret 2020, Pkl 12.32 WIB.

Sebagai karyawan yang menggerakkan segala aktivitas perusahaan, karyawan akan terus bergerak maju untuk memperoleh keberhasilan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri mendorong seorang karyawan untuk berusaha meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dalam perusahaan menaikkan karyawan yang berprestasi disebut dengan promosi jabatan. Dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan pada suatu perusahaan akan membuat karyawan lebih giat lagi bekerja dan bersemangat, sehingga menciptakan suatu peningkatan kinerja karyawan.

Promosi jabatan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Torgamba dilaksanakan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan Kantor PTPN III Torgamba. Yang menjadi syarat utama bagi karyawan yang ingin naik jabatan adalah prestasi kerja, senioritas, serta tingkat pendidikan karyawan. Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan memiliki perbedaan dalam latar belakang, seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya.²

Seorang karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi masa kerjanya belum mencukupi (belum waktunya untuk naik pangkat) maka tidak dapat dipromosikan. Begitu juga dengan seorang karyawan yang masa kerjanya sudah mencukupi untuk dapat dipromosikan tetapi hasil prestasi kerjanya tidak memenuhi standar yang sudah ditentukan maka ia pun tidak dapat dipromosikan. Kebijakan mutasi juga dilakukan dalam perusahaan PTPN III Torgamba.

²Dewi Nurcahyani, *Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2492/1/dewi%20cd.pdf>, Diakses Tgl 14 Maret 2020, Pkl 13.27 WIB.

Mutasi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi pegawai. Pada Kantor PTPN III Torgamba, mutasi juga diterapkan secara tidak berkala oleh perusahaan. Mutasi di perusahaan biasanya terjadi apabila karyawan merasa banyak tekanan dalam lingkungan kerjanya, mengalami kejenuhan, bermasalah dengan rekan kerja, dan kebutuhan job yang kosong.

Mutasi tidak hanya dilakukan kepada karyawan biasa tetapi juga dilakukan kepada karyawan pimpinan. Perusahaan PTPN III memiliki permasalahan pada sistem promosi jabatan dan mutasi kerja yang mereka terapkan. Sedangkan masih banyak karyawan di bagian lain yang belum dipromosikan ditambah promosi hanya diberikan kepada karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana yang memiliki pendidikan tinggi dan lamanya atau masa kerja. Hal ini sangat di khawatirkan karena kedepannya bisa berdampak pada meningkatnya penurunan tingkat kerja karena kebijakan promosi yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan karyawan pada bagian mana yang akan dipromosikan.

Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 38 ayat(1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa:³

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi:

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-12, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015, Hal. 21.

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4), yang berbunyi :

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Kebijakan mutasi kerja karyawannya tidak selalu sesuai harapan perusahaan, keputusan PTPN III yang memutasikan karyawannya dengan maksud untuk meningkatkan kinerjanya terkadang malah menjadi boomerang karena karyawan bukannya membaik kinerjanya tetapi malah menurun, karena beberapa karyawan tersebut sudah terbiasa di lingkungan kerja yang lama, dan sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru serta mengalami tekanan.

Dalam pembahasan ini yang akan dibahas yaitu tentang pemutasian pekerja dikarenakan telah melakukan pelanggaran disiplin kerja dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga melanggar Perjanjian Kerja Bersama Pasal 65 ayat 5 huruf (a) angka

3. Seperti karyawan yang bernama Riadi Sidabutar yang mengalami pemutasian dari jabatan Krani Produksi Afdeling-III KTORA ke jabatan baru sebagai pemanen Afdeling-VIII KTORA terhitung tanggal 1 Mei 2020.⁴

Berdasarkan uraian latar belakang di atas tersebut mendasari penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Hukum Mengenai Pemutasian Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja (Studi Kasus di PTPN III Torgamba)”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam proposal skripsi ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan tentang mutasi tenaga kerja menurut penerapan hukum mengenai pemutasian pekerja akibat kelalaian dalam bekerja?
2. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan melakukan mutasi terhadap tenaga kerja?
3. Bagaimana penerapan hukum mengenai pemutasian pekerja akibat kelalaian dalam bekerja di PTPN III Torgamba?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam proposal skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tentang pengaturan mutasi tenaga kerja menurut penerapan hukum mengenai pemutasian pekerja akibat kelalaian dalam bekerja.

⁴Penulis, Wawancara dengan Riadi Sidabutar, Selaku Mantan Krani Produksi, Torgamba, 15 Mei 2020.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab perusahaan melakukan mutasi terhadap tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui mengenai penerapan hukum tentang pemutasian pekerja karena kelalaian di PTPN III Torgamba.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat Akademis

Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana Hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Hukum Perdata mengenal masalah penerapan hukum mengenai pemutasian pekerja akibat kelalaian dalam bekerja.

3. Manfaat Praktis

Dapat Memberikan sumbangan pemikiran kepada semua pihak baik itu karyawan, perusahaan, maupun pemerintah dalam menerapkan penerapan hukum mengenai pemutasian pekerja akibat kelalaian dalam bekerja. Memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya penyelesaian dan mekanisme yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk mendapatkan perlindungan atas pemutasian pekerja akibat kelalaian dalam bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian hukum ini merupakan penelitian asli dan bukan duplikasi atau plagiasi dari hasil karya penelitian. Penelitian asli ini dapat dibuktikan melalui adanya perbandingan dengan peneliti lainnya yang berkaitan dengan judul yang diambil oleh peneliti saat ini. Adapun judul skripsi yang memiliki kaitan pembahasan dengan peneliti pendahulu adalah sebagai berikut:

1. Penulis skripsi atas nama Sella Haryanto, Mahasiswa Universitas Tarumanagara, Fakultas Hukum, judul skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada Pt Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Jkt.Pst)”⁵

Penelitian tersebut mengambil rumusan masalah, yaitu:

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena pekerja menolak mutasi pada PT Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)?
- b. Bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena menolak mutasi pada PT Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)?

⁵Sella Haryanto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada Pt Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Jkt.Pst)*, Universitas TarumanagaraFakultas Hukum, 2016, Hal. 30.

Kesimpulan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa:

Perlindungan hukum yang sepatutnya diterima oleh pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena menolak mutasi adalah dalam bentuk pemberian pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Objektif atau subjektif. Mutasi yang bersifat subjektif tidak didasarkan pada Undang-Undang, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama serta bertentangan dengan undang-undang maka pekerja berhak atas 2 (dua) kali upah karena alasan pemutusan hubungan kerja bukan merupakan kesalahan pekerja. Terdapat ketidaksesuaian antara akibat hukum dengan peristiwa hukum yang terjadi. Ketidaksesuaian ini terletak pada tidak diterimanya uang pesangon sebesar 1 (satu) kali upah yang seharusnya diterima seperti yang sudah diatur pada Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum represif yang sudah terlaksana dinilai tidak mampu melindungi hak pekerja.

Yang membedakan dengan penelitian Sella Haryanto adalah bahwa penelitian Sella Haryanto membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada Pt Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Jkt.Pst), sedangkan peneliti membahas Penerapan Hukum Mengenai Pemutasian Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja (Studi Kasus di PTPN III Torgamba), Jenis Penelitian Sella Haryanto Yuridis Normatif yaitu Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Jkt.Pst, sedangkan Peneliti Jenis Penelitian Yuridis Empiris di PTPN III Torgamba.

2. Penulis skripsi atas nama Ariani Endah Nuryanti, NPM 3450401078, (Universitas Negeri Semarang Fakultas Hukum, 2006) dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjung Sari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang”.⁶

Penelitian tersebut mengambil rumusan masalah, yaitu:

- a. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di UD Berkah Sedulur?
- b. Apakah hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dan cara penyelesaiannya?

Kesimpulan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di UD Berkah Sedulur adalah :
2. Segi perjanjian kerja yang dibuat secara lisan yang telah didominasi pihak pengusaha dalam menentukan kebijakan, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan menempatkan pihak pekerja harian lepas dalam posisi yang lemah.
3. Segi upah kerja, pekerja harian lepas diberikan berdasarkan volume pekerjaan yang dibayarkan dengan sistem upah kerja harian.
4. Segi tunjangan pekerja harian lepas dalam bentuk tunjangan keagamaan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) Lebaran dan pakaian setahun

⁶Ariani Endah Nuryanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*, Universitas Negeri Semarang Fakultas Hukum, 2006, Hal. 42.

sekali. Selain tunjangan keagamaan pekerja harian lepas semestinya mendapat dana bantuan kesehatan dari pengusaha sebagai ongkos pengobatan ketika sakit.

c. Apakah hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dan cara penyelesaiannya adalah :

1. Pihak pekerja harian lepas yaitu rendahnya tingkat pendidikan pekerja/buruh yang menyebabkan cara pandang dan berpikir yang belum dewasa dan sangat lemah, tidak memiliki serikat pekerja/buruh menyebabkan nasib pekerja harian lepas dalam posisi lemah sebab tidak ada wadah untuk memperjuangkan nasib pekerja harian lepas, terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja harian lepas dan pengusaha.
2. Pihak pengusaha yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dalam memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh, permodalan yang sering kali mengalami hambatan sehingga pekerja harian lepas yang mengalami imbasnya.
3. Pihak Pemerintah, sikap pemerintah yang pasif yang tidak dapat merespon permasalahan ketenagakerjaan di lingkungan sendiri.

Yang membedakan dengan penelitian Ariani Endah Nuryanti adalah bahwa penelitian Ariani Endah Nuryanti membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang, sedangkan peneliti

membahas Penerapan Hukum Mengenai Pemutasian Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja (Studi Kasus di PTPN III Torgamba), Jenis Penelitian Ariani Endah Nuryanti Yuridis Empiris yaitu Studi Penelitian Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjung Sari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang, sedangkan Peneliti Jenis Penelitian Yuridis Empiris yaitu Studi Penelitian di PTPN III Torgamba.

3. Penulis skripsi atas nama Deden Muhamad Surya (Universitas Katolik Parahyangan Bandung, Fakultas Hukum, 2018) dengan judul skripsi “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”.⁷

Penelitian tersebut mengambil rumusan masalah, yaitu:

- a. Bagaimanakah keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan kepada pekerja yang menolak mutasi?
- b. Apa tindakan hukum yang dapat dilakukan pekerja yang menolak mutasi perusahaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Kesimpulan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa:

- 1) Bagaimanakah keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan kepada pekerja yang menolak mutasi adalah :

⁷Deden Muhamad Surya, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan*, Universitas Katolik Parahyangan Bandung Fakultas Hukum, 20018, Hal. 35.

- 2) sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi harus terlebih dahulu memperhatikan bertentangan atau tidak dengan Undang-Undang.
 - 3) tindakan hukum yang dapat dilakukan terhadap pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi.
- 1) Apa tindakan hukum yang dapat dilakukan pekerja yang menolak mutasi perusahaan menurut undang-undang ketenagakerjaan adalah :
- a. Pemerintah harus memberikan kepastian hukum yang diberikan baik kepada pekerja atau buruh maupun pengusaha atau perusahaan dalam hal terjadi perselisihan antara keduanya sebagai akibat dari adanya hubungan kerja. Dalam Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
 - b. Sebelum pekerja atau buruh ataupun pengusaha atau perusahaan mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja, baik pekerja atau buruh atau pengusaha atau perusahaan harus terlebih dahulu melaksanakan upaya bipartite dan mediasi yang telah diatur dalam undang-undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dalam Bab II Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Yang membedakan dengan penelitian Deden Muhamad Surya adalah bahwa penelitian Deden Muhamad Surya membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan, Jenis Penelitian Deden Muhamad Surya Yuridis Normatif yaitu

membahas suatu kasus, sedangkan Peneliti Jenis Penelitian Yuridis Empiris yaitu Studi Penelitian di PTPN III Torgamba.

Memperhatikan judul dan substansi dari ketiga penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa penelitian ini tidak memiliki kesamaan, baik dari tema, judul, maupun substansi karena menjadi objek kajian dan pembahasan pada penelitian penulis adalah tentang Penerapan Hukum Mengenai Pemutusan Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Penerapan Hukum

Penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya. Hukum mempunyai peranan sangat besar dalam pergaulan hidup di tengah-tengah masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari ketertiban, ketentraman dan tidak terjadinya ketegangan di dalam masyarakat, karena hukum mengatur menentukan hak dan kewajiban serta mengatur, menentukan hak dan kewajiban serta melindungi kepentingan individu dan kepentingan sosial. Menurut J.F. Glastra Van Loon,¹ fungsi dan penerapan hukum di masyarakat adalah⁸

- a. Menertibkan masyarakat dan pengaturan pergaulan hidup.
- b. Menyelesaikan pertikaian.

⁸JF.Glastra Van Loon dan Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hal.100.

- c. Memelihara dan mempertahankan tata tertib dan aturan-aturan jika perlu dengan kekerasan.
- d. Memelihara dan mempertahankan hak tersebut.
- e. Mengubah tata tertib dan aturan-aturan dalam rangka penyesuaian dengan kebutuhan masyarakat.
- f. Memenuhi tuntutan keadilan dan kepastian hukum dengan cara merealisasi fungsi-fungsi di atas.

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto adalah :⁹

- a. Alat ketertiban dan ketentraman masyarakat,
- b. Sarana untuk mewujudkan keadilan sosial lahir bathin,
- c. Sarana penggerak pembangunan,

Hukum adalah segala aturan yang menjadi pedoman perilaku setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat atau bernegara disertai sanksi yang tegas apabila dilanggar. Aturan hukum meliputi dari tingkat yang tertinggi, yaitu Undang-Undang Dasar sampai tingkat yang terendah, yaitu Peraturan Daerah (Perda) tingkat kabupaten atau kota, yang menjadi acuan atau pedoman perilaku setiap orang. Perilaku meliputi berbuat atau tidak berbuat, sengaja atau tidak sengaja. Orang meliputi manusia pribadi dan badan hukum. Hidup bermasyarakat meliputi hidup dalam unit keluarga, kelompok, organisasi, dan negara. Sanksi tegas meliputi hukuman administratif, hukuman pidana, atau ganti kerugian.

⁹Soejono Soekanto, *Perbandingan Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, Hal. 53.

Hukum berfungsi sebagai pedoman pengatur perilaku dan perbuatan prang dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Secara umum, tujuan hukum adalah untuk:¹⁰

- a. Menciptakan keamanan, ketertiban, dan keteraturan;
- b. Mewujudkan keadilan dan kesejahteraan masyarakat;
- c. Menegakkan hukum secara konsisten dan tanpa diskriminasi; serta
- d. Menghargai, menghormati hak-hak asasi manusia.

Agar penerapan hukum dapat berjalan dengan efektif adalah dengan melihat Undang-Undang yang berlaku dimasyarakat, adanya pelaksanaan hukum, kondisi sosial-ekonomi masyarakat, Undang-Undang yang dibuat harus dirancang dengan baik dan substansinya yang meliputi isi dari peraturan tersebut harus bersifat melarang, mengandung sanksinya dan mengandung moralitas. Pelaksanaan hukum adalah aparat yang melaksanakan hukum itu sendiri, seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan. Pelaksanaan hukum ini harus dilakukan dengan baik. Semakin baik ekonomi masyarakat maka semakin efektif Undang-Undang yang berlaku. Hal ini disebabkan karena tidak adanya masyarakat yang melakukan pelanggaran hukum. Semakin rendah ekonomi masyarakat semakin banyak terjadi pelanggaran hukum hal ini dapat dilihat semakin banyaknya pencurian yang berlatar belakang alasan ekonomi.

Hukum banyak sekali seginya dan luas sekali cakupannya karena hukum mengatur semua bidang kehidupan masyarakat, tidak hanya masyarakat suatu bangsa tetapi juga masyarakat dunia yang selalu mengalami perkembangan dan perubahan terus menerus. Perkembangan sejarah kehidupan umat manusia senantiasa menyebabkan terjadinya

¹⁰Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, Hal. 1.

perubahan tentang apa yang di maksud dengan hukum dari masa kemas, sebelum manusia mengenal Undang-Undang hukum identik dengan kebiasaan dan tradisi yang menjadi pedoman dalam kehidupan.¹¹

Teori sistem hukum sendiri menurut bahasa adalah satu kesatuan hukum yang tersusun dari tiga unsur yakni :¹²

- a. Struktur adalah semua lembaga atau institusi penegak hukum, beserta semua aparat yang meliputi, kepolisian dengan para polisinya, kejaksaan dengan para jaksanya, dan semua profesi dengan orangnya.
- b. Subtansi adalah seluruh asas hukum, norma hukum, dan aturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, termasuk yurisprudensi.
- c. Kultur hukum adalah kebiasaan, opini, dari para penegak hukum, dari warga masyarakat yang hidup dan tumbuh menjadi suatu kebiasaan

2. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Sastrohadiwiryo mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status

¹¹Ahmad Ali, *Menguk Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008, hal.12.

¹²H. Juhaya S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV Pustaka Setia, Cetakan kedua, Bandung, 2014, Hal. 60.

ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mandalam dan dapat memberikann prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.¹³

Proses mutasi tenaga kerja dari status semula ke status yang lain dapat terjadi karena keinginan tenaga kerja maupun karena kebijakan manajemen tenaga kerja. Mutasi atas dasar atas dasar keinginan tenaga kerja sendiri maupun keinginan manajemen umumnya memiliki tujuan yang pasti, yakni untuk pembinaan dan pengembangan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawab manajemen seluruh hierarki perusahaan. Mutasi terjadi karena tenaga kerja merasa kurang mampu untuk mengerjakan tugas atau pekerjaannya kurang sesuai dengan kualifikasi kondisi fisik, dan keinginan yang diharapkannya.¹⁴

Adapun dasar mutasi adalah :

1. *Merit System* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan prestasi kerja.
2. *Seniority System* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan.
3. *Spion System* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan asas kekeluargaan. Sistem ini seperti kurang baik karena berdasarkan suka atau tidak suka.¹⁵

¹³Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2011, Hal. 101.

¹⁴Misbackul Munir, *Dampak Negatif Bagi Tenaga Kerja Yang Dimutasi*, https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/71458/Misbachul%20Munir%20%20110810201120_Part1.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Diakses Tgl 08 Maret 2020, Pkl 10.14 WIB.

¹⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, Hal. 151.

Menurut Manullang mengungkapkan indikator mutasi adalah sebagai berikut

a. Tempat Kerja

Tempat kerja tentunya menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tempat kerja yang sudah tidak lagi nyaman sering sekali menurunkan hasil kerja karyawan. Untuk mengantisipasi penurunan hasil kerja karyawan, perusahaan seringkali melakukan mutasi kepada karyawannya dengan memindahkan ke tempat kerja atau ke cabang lain. Tempat kerja baru yang lebih nyaman tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Jabatan Baru

Pekerjaan merupakan tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Tetapi seringkali karyawan merasa bahwa jabatan yang dimilikinya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Alasannya pun beragam, mulai dari tanggung jawab yang terlalu berat, jenis pekerjaan yang tidak dikuasai, dan pengalaman yang tidak dimiliki membuat pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan baik. Menghadapi masalah tersebut, perusahaan melakukan mutasi karyawan ke jabatan lain dengan menyesuaikan kemampuan karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan dapat menguasai pekerjaannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja.

c. Kurangnya Tenaga di Unit Lain

Pada umumnya, dasar yang digunakan untuk menentukan mutasi pegawai di antaranya adalah lamanya masa kerja disuatu bidang pekerjaan, kebutuhan non-organisasi, penyegaran organisasi, pengetahuan, dan keterampilan serta alasan

khusus. Namun tidak sedikit juga perusahaan yang melakukan mutasi dengan alasan karena kurangnya tenaga di unit atau bagian lain. Seorang karyawan dimutasikan ke unit lain dimana bagian itu terdapat lowongan pekerjaan karena ada karyawan yang berhenti atau pension, atau menggantikan pegawai lain yang masa dinasnya lebih sedikit atau diberhentikan. Dengan dipindahkan ke unit lain yang sesuai dengan bidangnya maka karyawan dapat meningkatkan prestasinya.

d. Menghilangkan Rasa Jenuh

Lamanya karyawan bekerja pada suasana yang itu-itu saja menyebabkan timbul rasa jenuh. Terlebih jika lingkungan kerja dirasa sudah tidak lagi mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, maka prestasi kerja akan menurun. Penyebabnya bias karena bosan dengan suasana kerja, ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru, maupun karena rekan kerja yang kurang cocok. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan melakukan mutasi pada karyawan untuk menghilangkan rasa jenuh. Dengan begitu karyawan memiliki suasana kerja yang baru yang lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Yofani Tampubolon dan Bambang wahyuni indikator mutasi jabatan antara lain :

- a. Persepsi mutasi, yaitu mutasi yang dilakukan hendaknya jangan sampai dirasakan sebagai suatu hukuman bagi tenaga kerja.
- b. Kerja sama, yaitu mutasi dilakukan untuk memperkuat kerjasama kelompok.
- c. Kejenuhan, yaitu mutasi dilakukan untuk mengurangi kejenuhan.

Menurut Hasibuan menjelaskan tentang indikator dalam mutasi jabatan yaitu:

- 1) Kemampuan Kerja
- 2) Sikap Kerja
- 3) Kondisi Kerja
- 4) Sikap Pribadi.¹⁶

3. Pengertian Pekerja

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan digunakan di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Transmigrasi(Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 dengan membatasi pada orang yang bekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan, atau perusahaan penyedia jasa. Sebagaimana disebutkan didalam Pasal 1 angka 6 yakni Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷

Sesuai dengan berkembangnya peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerja maka sudah terdapat beberapa buah Undang-Undang maupun peraturan pelaksanaanya yang kesemua peraturan tersebut bila dicermati mempergunakan istilah yang berbeda. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menggunakan istilah tenaga kerja yang mempunyai arti, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik

¹⁶ Cintya Dianpita, *Pengaruh Mutasi Karyawan Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, http://eprintslib.umngl.ac.id/1235/1/15.0101.0141_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf, Diakses Tanggal 08 Maret 2020, Pukul 11:35 WIB.

¹⁷ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Elangga, Jakarta, 2016, Hal. 2.

di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Istilah yang sama dipergunakan juga dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hanya pengertian sedikit berbeda dari segi redaksi karena di dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 diperjelas adanya tenaga kerja yang berada dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Sedangkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah ditentukan dengan jelas bahwa orang yang sudah berada dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja disebut dengan pekerja atau buruh sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Buruh, Pasal 1 angka 6 pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 memakai istilah pekerja, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menggunakan istilah pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹⁸Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, Hal. 81.

(BPJS) dalam Pasal 1 angka 8. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja atau buruh atau disebut juga karyawan adalah orang yang melakukan prestasi dengan menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan uang sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dia lakukan. Di dalam kehidupan sehari-hari dipergunakan beberapa istilah untuk menunjukkan orang yang akan melakukan pekerjaan dengan mendapat balas jasa atau upah, yakni buruh, pekerja, pegawai dan atau karyawan.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya "*Blue Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai pegawai/karyawan atau "*White Collar*" perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari memecah belah orang-orang dibumi.

Pada dasarnya pengertian dari kesemua istilah tersebut adalah sama namun dalam budaya Indonesia buruh mempunyai konotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja dan karyawan adalah sebutan untuk yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan pekerjaan.

Penggunaan istilah yang berbeda sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam kehidupan masyarakat yakni pengaruh politik, sosial, ekonomi, dan budaya. Pada masa pemerintahan Soekarno istilah buruh ini sangat biasa dipergunakan bahkan Soekarno sangat membela kepentingan masyarakat kecil termasuk buruh, bahkan pada masa ini ada

satu Kementerian yang disebut dengan Kementerian Perburuhan yang dijabat oleh SK Tri Murti. Namun pada masa orde baru dilakukan upaya untuk menggantikan istilah buruh menjadi istilah pekerja, sebagaimana diusulkan oleh pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) pada saat Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) II Tahun 1985.

Alasan pemerintah mengganti istilah tersebut karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung kepada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain., yakni majikan. Dasar pemikiran penggantian istilah tersebut adalah terdapat pada Undang-Undang Dasar 1945 yang menggunakan istilah Serikat Pekerja untuk menunjukkan keanggotaan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) yang terdiri dari utusan dari beberapa golongan dalam masyarakat yang antara lain adalah Serikat Pekerja.

Namun karena masa Orde Baru istilah pekerja, khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah pekerja, sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, istilah tersebut disandingkan.

Menurut Djumadi, istilah buruh diganti dengan pekerja karena istilah buruh memiliki citra menentang kekuasaan, sehingga penggunaan istilah buruh menjadi hal yang menakutkan bagi pemerintah, dengan alasan:

- a. Dianggap bernuansa politis dan mewakili tingkat alertitas yang tinggi dari pemerintah, sehingga jarang digunakan oleh wadah organisasi pegawai, terutama di lingkungan instansi pemerintah, BUMN dan BUMD.

- b. Dikonotasikan untuk para pekerja kasar, seperti buruh pabrik dan pelabuhan, bahkan sampai sekarang masih melekat.¹⁹

Namun demikian, terlepas dari beberapa alasan dan pandangan yang menimbulkan perdebatan bahkan sampai pada tingkat elite politik pada masa persidangan DPR dalam membahas Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang jelas saat ini pengertian tiap istilah dengan baik sesuai rumusan secara normative yang berlaku sebagaimana terdapat pada pengertian Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menggandengkan istilah buruh dan pekerja yakni Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Penggunaan istilah yang digandengkan tersebut yang berpengaruh pada penggunaan istilah hukum perburuhan dan hukum ketenagakerjaan sebagai istilah yang sepadan dan memiliki makna yang sama dengan istilah buruh atau pekerja.

Berdasarkan pengertian yang terdapat pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut maka dapat diketahui bahwa semua istilah baik buruh, pekerja, karyawan, maupun pegawai mempunyai makna yang sama secara teknis yuridis yakni orang yang bekerja pada orang lain yang menerima upah. Namun demikian, bagi Pegawai Negeri berbeda karena secara politis mempunyai ketentuan dan peraturan tersendiri sehingga tidak tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam praktik sehari-hari masih ditemukan istilah lain yang juga termasuk golongan orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah tetapi berbeda dengan buruh atau pekerja tidak dalam hubungan kerja yang sub-ordinat yakni yang disebut

¹⁹ Lihat Khairani, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Sebagai Bahan Ajar*, Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2013, Hal 47.

dengan swa pekerja. Misalnya termasuk pada orang yang bekerja dengan keahlian atau kemampuan sendiri. Golongan tersebut adalah dokter, pengacara, notaris, tukang jahit atau cukur, sopir dan sebagainya.

Dalam konsep hukum Islam istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan orang yang bekerja pada orang lain atau pemberi kerja atau yang disebut *ajir* dibagi menjadi dua macam, yaitu tenaga kerja (*ajir*) khusus dan tenaga kerja (*ajir*) *musyatarak*. tenaga kerja khusus bekerja pada satu orang untuk masa tertentu, seperti pembantu rumah tangga. Tenaga kerja *musyatarak* bekerja untuk lebih dari satu orang, sehingga bersekutu dalam memanfaatkan tenaganya, misalnya tukang jahit, pengacara, notaris, dan lain-lain.²⁰

2. Pengertian Kelalaian

Kelalaian biasanya disebut juga dengan kesalahan, kurang hati-hati, atau kealpaan. Hal ini dapat dilihat dalam penjelasan R. Soesilo mengenai Pasal 359 KUHP, dalam bukunya yang berjudul Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komentar-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal, yang mengatakan bahwa “karena salahnya” sama dengan kurang hati-hati, lalai lupa, amat kurang perhatian.

Pasal 359 KUHP:

“Barangsiapa karena kesalahannya (kealpaannya) menyebabkan orang lain mati, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana kurungan paling lama satu tahun.”

Dalam hukum pidana, kelalaian, kesalahan, kurang hati-hati, atau kealpaan disebut dengan culpa. Wirjono Prodjodikoro dalam bukunya yang berjudul Asas-Asas Hukum

²⁰Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, Amzah, Jakarta, 2014, Hal. 333.

Pidana di Indonesia (hal. 72) mengatakan bahwa arti culpa adalah “kesalahan pada umumnya”, tetapi dalam ilmu pengetahuan hukum mempunyai arti teknis, yaitu suatu macam kesalahan si pelaku tindak pidana yang tidak seberat seperti kesengajaan, yaitu kurang berhati-hati sehingga akibat yang tidak disengaja terjadi.²¹

Sedangkan, Jan Remmelink dalam bukunya yang berjudul Hukum Pidana (hal. 177) mengatakan bahwa pada intinya, culpa mencakup kurang (cermat) berpikir, kurang pengetahuan, atau bertindak kurang terarah. Menurut Jan Remmelink, ihwal culpa di sini jelas merujuk pada kemampuan psikis seseorang dan karena itu dapat dikatakan bahwa culpa berarti tidak atau kurang menduga secara nyata (terlebih dahulu kemungkinan munculnya) akibat fatal dari tindakan orang tersebut padahal itu mudah dilakukan dan karena itu seharusnya dilakukan.

Mengenai ukuran kelalaian dalam hukum pidana, Jan Remmelink (Ibid, hal. 179) mengatakan bahwa menurut MvA (memori jawaban) dari pemerintah, yang menjadi tolak ukur bagi pembuat undang-undang bukanlah *diligentissimus pater familias* (kehati-hatian tertinggi kepala keluarga), melainkan warga pada umumnya. Syarat untuk penjatuhan pidana adalah sekedar kecerobohan serius yang cukup, ketidakhati-hatian besar yang cukup; bukan *culpa levis* (kelalaian ringan), melainkan *culpa lata* (kelalaian yang kentara atau besar).

Hal serupa juga dikatakan oleh Wirjono Prodjodikoro (Ibid, hal. 73), yaitu bahwa menurut para penulis Belanda, yang dimaksudkan dengan culpa dalam pasal-pasal KUHP adalah kesalahan yang agak berat. Istilah yang mereka pergunakan adalah *grove schuld*

²¹Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, 2010, Hal. 72.

(kesalahan besar). Meskipun ukuran *grove schuld* ini belum tegas seperti kesengajaan, namun dengan istilah *grove schuld* ini sudah ada sekedar ancar-ancar bahwa tidak masuk culpa apabila seorang pelaku tidak perlu sangat berhati-hati untuk bebas dari hukuman.

Lebih lanjut, dikatakan bahwa untuk culpa ini harus diambil sebagai ukuran bagaimana kebanyakan orang dalam masyarakat bertindak dalam keadaan yang *in concreto* terjadi. Jadi, tidaklah dipergunakan sebagai ukuran seorang yang selalu sangat berhati-hati, dan juga tidak seorang yang selalu serampangan dalam tindak tanduknya.

Pada akhirnya, Wirjono Prodjodikoro mengatakan bahwa dengan demikian seorang hakim juga tidak boleh mempergunakan sifatnya sendiri sebagai ukuran, melainkan sifat kebanyakan orang dalam masyarakat. Akan tetapi, praktis tentunya ada peranan penting yang bersifat pribadi sang hakim sendiri. Hal ini tidak dapat dielakkan. Jadi, pada dasarnya yang dijadikan tolak ukur adalah ukuran kehati-hatian yang ada di masyarakat, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa hakim juga berperan serta dalam menentukan hal tersebut.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk mencapai suatu tujuan, sehubungan dengan itu penelitian ini ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Sifat Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis karena memberikan data yang seteliti mungkin tentang Penerapan Hukum Mengenai Pemutusan Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja, keadaan atau gejala lainnya

dimana bertujuan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara satu gejala dengan gejala lain. Dalam penelitian ini biasanya penulis sudah mendapatkan atau memiliki gambaran yang berupa data awal mengenai permasalahan yang nantinya akan diteliti. Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk meninjau bagaimana “Penerapan Hukum Mengenai Pemutasian Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara III TORGAMBA).²²

2. Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif, yaitu penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dapat diteliti secara kuantitas. Terkait Penerapan Hukum Mengenai Pemutasian Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja dengan permasalahan penelitian ini, serta data-data yang ingin analisis dalam penelitian ini.

3. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris yaitu melihat kenyataan hukum yang terjadi di instansi pemerintah khususnya di PT. Perkebunan Nusantara III Torgamba berdasarkan aturan hukum dan melihat dari sudut pandang empiris.²³

4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan (*Field Research*) digunakan ketika peneliti mengunjungi lokasi penelitian pada kantor PT Perkebunan Nusantara III

²²Suratman H Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum & Penulisan Karya Ilmiah Bidang Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2013, Hal. 47.

²³Amiruddin, H Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2010, Hal. 25.

Torgamba serta mendapatkan jawaban atas rumasan masalah dengan melakukan wawancara (*interview*) kepada pegawai atau staf yang dianggap mampu menjawab pernyataan, berkaitan dengan permasalahan yang diteliti guna mendapatkan informan atau responden.

5. Jenis Data

Sumber data penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (Data Primer) dan dari bahan-bahan pustaka (Data Sekunder). Adapun sumber data penelitian tersebut adalah:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer ini disebut juga dengan data tangan pertama.²⁴

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder ini disebut juga dengan data tangan kedua. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) jenis data, Yakni Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, Dan Bahan Hukum Tersier. Adapun dua jenis data tersebut adalah:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari, Norma Dasar Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik

²⁴ Fuadi Munir, *Metode Riset Hukum : Pendekatan Teori dan Konsep*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, Hal. 89.

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Hak Asasi Manusia.²⁵

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang sesuai, diantaranya adalah buku-buku yang terkait dengan hukum dan skripsi hukum yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

6. Analisis Data

Seluruh data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder yang menjadi bahan penulisan ini, dianalisis secara kualitatif kemudian dideskripsikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah diperoleh dari hasil wawancara langsung kepada Bapak Riadi Sidabutar dan kepada Bapak Supangat selaku Manajer di kantor PTPN III Torgamba yang telah memutasi.

Data yang diperoleh dan dikumpulkan dalam penelitian ini bukanlah berupa angka-angka saja, melainkan berupa fakta-fakta, kasus-kasus dan penerapan hukum tentang pemutasian pekerja karena kelalaian bekerja. Proses analisis data dilakukan dengan cermat hingga hasil penelitian yang valid. Kualitatif adalah analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu melakukan fakta, kenyataan atau informasi data berdasarkan hasil penelitian yang berbentuk penjelasan yang pada prinsipnya dilakukan terhadap kaidah hukum dalam perundang-undangan, yurisprudensi dan doktrin yang dilakukan secara kualitatif.

²⁵Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, Hal. 54.

H. Sistematika Penulisan

Dalam hal ini, penulis memakai susunan dan struktur dalam menulis skripsi seperti susunan dalam Outline atau Daftar Isi. Penulis disusun mulai dari BAB I Pendahuluan sampai pada BAB V Penutup beserta sub-sub bab yang menyertainya. Tulisan ini dibuat dalam alinea-alinea sesuai dengan bab-bab yang bersangkutan (satu alinea satu bab).

- BAB I** : Pendahuluan yang didalamnya memaparkan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
- BAB II** : Pengaturan Tentang Mutasi Tenaga Kerja Menurut Penerapan Hukum Mengenai Pemutasian Pekerja Akibat Kelalaian Dalam Bekerja terdiri dari Mutasi Menurut Undang-Undang, Mutasi Menurut Peraturan Perundang-Undangan, dan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Hak dan Kewajiban Perusahaan.
- BAB III** : Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Perusahaan Melakukan Mutasi Terhadap Tenaga Kerja terdiri dari Jenis-Jenis Mutasi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tujuan Mutasi Tenaga Kerja Bagi Perusahaan, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Dimutasi.

BAB IV : Penerapan Hukum Tentang Pemutasian Pekerja Karena Kelalaian Dalam Bekerja di PTPN III Torgamba terdiri dari Sejarah Singkat Tentang PTPN III Torgamba, Prosedur Pemberian Mutasi di PTPN III Torgamba, Penerapan Hukum Tentang Pemutasian Pekerja Karena Kelalaian di PTPN III Torgamba.

BAB V : Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

PENGATURAN TENTANG MUTASI TENAGA KERJA MENURUT PENERAPAN HUKUM MENGENAI PEMUTASIAN PEKERJA AKIBAT KELALAIAN DALAM BEKERJA

A. Mutasi Menurut Undang-Undang

Mutasi kerja atau penempatan kerja telah diatur dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Perusahaan selaku pemberi kerja berhak untuk melakukan mutasi terhadap karyawannya sepanjang hal tersebut diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama.”

Mutasi karyawan diatur pada Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang harus memperhatikan hal-hal tersebut :

1. Penempatan tenaga kerja atau karyawan harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa adanya diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja atau karyawan harus diarahkan untuk menempatkan karyawan pada jabatan yang tepat. Yaitu sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat. Serta sesuai dengan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Selain itu, penempatan tenaga kerja atau karyawan harus dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja. Dan juga memperhatikan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Ketentuan lainnya terdapat di dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pelaksana penempatan tenaga kerja atau karyawan wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Serta wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, serta kesehatan baik mental maupun fisik karyawan.¹

Bagi karyawan yang dimutasi, perusahaan harus memastikan gaji yang karyawan terima tidak di bawah besaran upah minimum di wilayah karyawan ditempatkan untuk bekerja. Hal ini telah diatur di dalam Pasal 90 Ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.”

“Pihak perusahaan selaku pemberi kerja berhak melakukan mutasi karyawan sepanjang hal tersebut telah diatur di dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama.”

Sistem demosi atau biasa dikenal dengan penurunan jabatan identik dengan proses promosi-demosi, yang merupakan bagian dari sebuah program sumber daya manusia dalam hal reward dan punishment atas kinerja pekerja/buruh. Kebutuhan untuk dilakukannya demosi pekerja/buruh dapat disebabkan oleh, pertama berdasarkan penilaian yang obyektif adil dan transparan, pekerja/buruh tersebut dinilai tidak mampu memegang jabatan tersebut, dan kedua melakukan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan berulang kali yang berkaitan dengan jabatannya, meskipun tidak terjadi kecelakaan, menyalahgunakan jabatan untuk keperluan pribadi, ketidakdisiplinan waktu kerja, membuang-buang waktu kerja sehingga menimbulkan proses kerja yang tidak efisien, dan menggunakan waktu

¹Mujiyono dan Feriyanto, *Buku Praktis Hukum*, Laksana, Jakarta, 2016, Hal. 76.

kerja diluar kepentingan perusahaan. Prosedur dilakukannya demosi, yaitu sebagaimana kebijakan perusahaan tentu harus dikomunikasikan, disosialisasikan kepada pekerja/buruh. Ketika pekerja/buruh tidak dapat menerima suatu kebijakan perusahaan yang dimaksud, tentu hal tersebut menjadi agenda dari perselisihan. Ketika sudah menjadi agenda dari perselisihan maka hak dan kewajiban masing-masing pihak tentu harus terus berjalan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak harus terus berjalan sampai adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap untuk menyatakan bahwa demosi tersebut sah atau tidak.

B. Mutasi Menurut Peraturan Pemerintah

Secara umum perusahaan tidak dapat melakukan mutasi kepada karyawan secara sepihak. Hal tersebut terkait dengan ketentuan Pemerintah pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan d, yang berisi bahwa perjanjian kerja secara tertulis antara lain memuat jabatan dan jenis pekerjaan dari tempat pekerjaan. Maka perusahaan tidak melakukan pemindahan penempatan kerja (mutasi karyawan) secara sepihak. Tanpa adanya persetujuan dari karyawan yang bersangkutan.

Perusahaan juga tidak dapat melakukan pemindahan jabatan, baik berupa penurunan jabatan (demosi) atau peningkatan jabatan (promosi), tanpa ada persetujuan dari karyawan yang bersangkutan. Kecuali hal tersebut dapat dilakukan jika ada klausul khusus yang mengatur tentang mutasi kerja dalam kesepakatan atau perjanjian kerja. Peraturan Perundang-Undangan terkait mutasi karyawan mutasi kerja itu sendiri telah dijelaskan

pada Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang isinya sebagai berikut.

- a. Penempatan karyawan atau pekerja harus dilakukan secara terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa adanya diskriminasi
- b. Penempatan karyawan atau tenaga kerja harus ditempatkan pada jabatan yang tepat. Yang sesuai dengan dengan keterampilan, keahlian, minat, bakat. Dan juga harus sesuai dengan kemampuan yang juga memperhatikan harkat, martabat, perlindungan hukum, dan hak asasi.
- c. Penempatan juga harus dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja, dan memperhatikan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan program nasional dan daerah.

C. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Serta Hak Dan Kewajiban Perusahaan

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban yang timbul akibat dari adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tempatnya bekerja. Hak yang diterima pekerja tentunya harus sesuai ketentuan Undang-Undang yang berlaku berkaitan dengan ketenagakerjaan dan sesuai peraturan perusahaan yang juga berdasarkan dari Undang-Undang tersebut. Hak merupakan sesuatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja, dalam hal ini menerima upah atau penghasilannya. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dijalankan atau

wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :²

1. Hak mendapat upah atau gaji

Diatur dalam Pasal 1602 KUHPerdara yang menerangkan bahwa si pemberi kerja diwajibkan membayar kepada si tenaga kerja pada waktu yang telah ditentukan. Selain itu diatur dalam Pasal 88 sampai Pasal 97 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan

Hal ini diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya

Diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan

4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan.

Diatur dalam Pasal 9-30 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

5. Hak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama

²Fadhil Sense, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja*, <https://.wordpress.com/2017/12/03/menganalisis-hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja-berdasarkan-undang-undang-ketenagakerjaan/>. Diakses Tgl 17 November 2020, Pkl 11.18 WIB.

³Danang Sunyoto, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, Hal. 19.

Diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja

Diatur dalam Pasal 104 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh.

7. Hak atas istirahat tahunan

Diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan setiap masa kerja 12 (dua belas) tahun diberi masa cuti.

8. Hak atas upah penuh selama istirahat setahun

Diatur dalam Pasal 88-98 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

9. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan

Bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir. Diatur Pasal 150-172 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

Diatur dalam Pasal 6 sampai Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.⁴

11. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi

Hak ini diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi

⁴*Ibid.*, Hal. 46.

dari pengusaha”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

12. Hak Memilih Penempatan Kerja.

Hak ini diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

13. Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: pekerja-wanita, yaitu :

Pasal 76 ayat 1 pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00

- a) Pasal 76 ayat 2 pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
- b) Pasal 76 ayat 3 perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.

- c) Pasal 76 ayat 4 perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.
 - d) Pasal 81 perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.
 - e) Pasal 82 ayat 1 perempuan berhak memperoleh istirahat sekana 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 - f) Pasal 82 ayat 2 perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.
 - g) Pasal 83 perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.
14. Hak Lamanya Waktu Bekerja Dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :
- a) 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau
 - b) 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
15. Hak bekerja lembur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :
- a) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.
 - b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.

16. Berhak Mendapatkan Upah lembur.

Hak istirahat dan cuti bekerja dalam Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b) Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- d) Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

17. Hak Beribadah.

Pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan

untuk pekerja beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

18. Hak Perlindungan Kerja

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b) Moral dan Kesusilaan.
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

Terdapat kewajiban-kewajiban yang wajib dipenuhi oleh seseorang pekerja, yaitu:

1. Wajib melakukan prestasi pekerjaan bagi perusahaannya
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja
4. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
5. Wajib mematuhi rahasia perusahaan
6. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diturunkan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

Di dalam melakukan kegiatan bekerja sehari-hari pekerja mempunyai kewajiban lain terhadap perusahaan yaitu :

1. Tiga kewajiban karyawan yang penting yaitu :
 - a) Kewajiban ketaatan;
 - b) Kewajiban Konfidensialitas;
 - c) Kewajiban Loyalitas;
2. Melaporkan kesalahan perusahaan;
3. Melaksanakan pekerjaan dengan baik;
4. Kepatuhan pada aturan perusahaan;
5. Menciptakan ketenangan kerja;⁵

Hak perusahaan adalah sesuatu yang harus diberikan kepada perusahaan sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karna kedudukannya sebagai perusahaan. adapun hak-hak perusahaan menurut I Dewa Rai Astawa yang dikutip oleh Danang Suyoto dalam buku hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha yaitu :⁶

1. Boleh menunda pembayarantunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lima hari dihitung mulai dari kecelakaan terjadi, jikalau pekerja yang ditimpa kecelakaan tidak denhan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa si tenaga kerja tidak dapat bekerja karena kecelakaan;

⁵*Ibid.*, Hal. 46-49.

⁶*Ibid.*, Hal. 52-53.

2. Perusahaan berhak untuk mendapatkan pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandeptaker dan mendapat informasi pasar kerja
3. Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan si tenaga kerja
4. Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 enam bulan terhiyung mulai saat pekerja berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata.
5. Menjatuhkan denda atas pelanggaran tenaga kerja yang elahv diatur di dalam suatu perjanjian peraturan perusahaan
6. Minta ganti rugi dari pekerja, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian yang dimiliki pihak perusahaan maupun pihak ketiga oleh tenaga kerja akibat kelalaian atau kesengajaan.
7. Memperhitungkan upah dengan
 - a) denda potongan, dan ganti rugi.
 - b) sewa rumah yang disewakan perusahaan kepada tenaga kerja sesuai dengan perjanjian tertulis.
8. Uang muka atas upah kelebihan upah yang telah dibayarkan.

Sedangkan hak-hak perusahaan menurut Soedarjadi mndapatkan hasil produksi yang lebih baik memberikan perintah yang layak

 - a) menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan.
 - b) hak penolakan atas tuntutan pekerja.

Kewajiban perusahaan suatu prestasi yang harus dilakukan oleh perusahaan bagi kepentingan tenaga kerjanya. Dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUHPadata yaitu :

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya sesuai Pasal 67 ayat 1 dan 2 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perusahaan yang memperkerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesesuaian dan keamanan selama ditempat bekerja, dan perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 diatur dalam Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja;
- d. Perusahaan wajib memberi kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama. Diatur dalam Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- e. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja perusahaan wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima, diatur dalam Pasal 156 ayat 1 dengan pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Menurut KUHPerdara :

- a. Perusahaan wajib membayar upah kepada pekerja;
- b. Perusahaan wajib menanggung biaya yang dikeluarkan dalam suatu perjanjian kerja yang tertulis;
- c. Setiap pekerja dan pengusaha termasuk didalamnya yang memperkerjakan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Diatur dalam Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan;

BAB III

FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN PERUSAHAAN MELAKUKAN MUTASI TERHADAP TENAGA KERJA

A. Jenis-Jenis Mutasi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Paul Pigors dan Charles Mayers dikutip dari Hasibuan mengemukakan mutasi dapat dibedakan menjadi beberapa macam, tergantung dari tinjauan terhadap mutasi tersebut :¹

1. Ditinjau dari aktivitas tempat pegawai bekerja :

a. Mutasi antar urusan

Suatu kegiatan memindahkan urusan karyawan dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan.

b. Mutasi antar seksi

Perpindahan antar seksi yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan.

c. Mutasi antar bagian

Perpindahan antar bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan.

d. Mutasi antar biro

Perpindahan antar biro yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan.

¹Pudjiono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2010, Hal. 33.

e. Mutasi antar instansi

Perpindahan antar instansi yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan.

1. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi:²

- a. Production transfer: mutasi dalam jabatan yang sama karena produksi ditempat terdahulu menurun.
- b. Replacement transfer: mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di unit/bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan.
- c. Versatility transfer: mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan.
- d. Shift transfer: mutasi dalam jabatan yang sama, tetapi berbeda shift, misalnya dari shift A (malam) ke shift B (siang).
- e. Remedial transfer: mutasi pegawai ke bagian mana saja, dengan tujuan untuk memupuk atau untuk memperbaiki kerja sama antar pegawai.

2. Ditinjau dari masa kerja pegawai:

- a. Temporary transfer ialah mutasi yang bersifat sementara, untuk menggantikan pegawai yang berhalangan
- b. Permanent transfer ialah mutasi yang bersifat tetap

²*Ibid.*, Hal. 116.

B. Tujuan Mutasi Tenaga Kerja Bagi Perusahaan

Dalam pelaksanaan mutasi karyawan yang dilakukan oleh PTPN III Torgamba tersebut dilakukan sewaktu-waktu untuk mengisi bagian yang kosong. Selain itu, untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kompetensi karyawan. Jika perusahaan sedang membutuhkan karyawan dibagian yang kosong, sewaktu-waktu karyawan siap untuk ditempatkan di bagian tersebut. Dengan adanya rotasi pekerjaan tersebut, diharapkan karyawan akan terus berkembang sehingga nantinya karyawan itu akan bersemangat dan produktivitas kerjanya akan meningkat. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan, ia menyatakan bahwa memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.³

Mutasi kerja yang dilakukan PTPN III Torgamba juga bertujuan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Bertujuan untuk memutasikan pegawai sendiri untuk menghindari rekrutmen dari luar. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora dalam buku M. Kadariman, bahwasanya tujuan mutasi adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dibagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar serta menambah pengalaman dan perolehan pengetahuan dari ketrampilan baru sehingga tidak menimbulkan terjadinya kejenuhan dan kebosanan.⁴

³Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, Hal. 32.

⁴Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hal. 80-81.

Untuk menghindari kerugian perusahaan, memberikan jabatan/posisi, gaji dan status yang tepat sesuai dengan kemampuan/kecakapan karyawan bersangkutan. Tujuan dari pelaksanaan mutasi karyawan ini pada intinya adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.⁵

Selain itu tujuan mutasi yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut:⁶

a. Peningkatan produktivitas kerja

Kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat

b. Pendayagunaan pegawai

Suatu usaha untuk mendatangkan hasil atau manfaat yang lebih besar dan lebih baik dengan memanfaatkan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki pegawai

c. Pengembangan karier

Merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karier yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal.

d. Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan

Penambahan pegawai yang berada pada usia kerja dan mampu bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja

⁵*Ibid.*, Hal.129.

⁶Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014, Hal. 109.

e. Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi.

Pengisian kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam rangka suatu satuan organisasi.

f. Sebagai hukuman.

Sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

C. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Dimutasi

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat dikenal dengan dua bentuk yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan yang bersifat represif.. Perlindungan hukum yang bersifat represif kepada warga negara diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang bersifat represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.⁷

Terpenuhi hak-hak dan kewajiban seseorang baik itu kepada individu maupun kelompok. Perlindungan hukum tersebut menyangkut pula terhadap korban hal tersebut merupakan bagian dari perlindungan kepada masyarakat sebagai konsekuensi logis dari teori solidaritas sosial. Perlindungan hukum untuk pekerja dibuat untuk melindungi hak yang harusnya didapatkan oleh pekerja. hak-hak yang didapat oleh pekerja juga telah diatur dalam aturan manapun, baik peraturan perusahaan, peraturan perjanjian kerja juga

⁷Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2009, Hal. 20.

Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. dalam hukum bentuk perlindungan ada dua hal yaitu :

1) Perlindungan hukum preventif.⁸

Perlindungan yang dilakukan sebelum terjadinya atau adanya suatu sengketa perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. perlindungan ini dilakukan dengan adanya pembentukan Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Perlindungan hukum represif

Perlindungan yang dilakukan setelah adanya sengketa atau perselisihan yaitu bipartit, tripartit dan melalui pengadilan penyelesaian hubungan industrial. Bipartit penyelesaian tahap awal yang harus dilakukan dengan melibatkan dua pihak saja untuk mencapai kata sepakat jika tidak bisa, dilanjutkan ke tahap tripartit yang melibatkan pihak ketiga di dalam penyelesaiannya. Dalam tahap tripartit pertama ada mediasi dengan menggunakan pihak ketiga yang namanya mediator.⁹

Lalu menggunakan cara konsiliasi yang menggunakan pihak ketiga bernama konsiliator atau penengah. ketiga ada arbitrase yang menggunakan lembaga arbitrase dan pihak ketiga bernama mediator. Jika sudah mencapai keputusan ditahap arbitrase maka putusannya adalah final dan banding untuk kedua belah pihak cara penyelesaian yang terakhir adalah melalui pengadilan penyelesaian hubungan industrial.

⁸Arief Barda Nawai, *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hal. 54.

⁹Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, Hal.53.

BAB IV

PENERAPAN HUKUM TENTANG PEMUTASIAN PEKERJA KARENA KELALAIAN DALAM BEKERJA DI PTPN III TORGAMBA

A. Sejarah Singkat Tentang PTPN III Torgamba

Pada tahun 1958 Perseroan diawali dengan proses pengambil alihan perusahaan perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968 Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP).¹

Pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen.

Pada tahun 1994 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT Perkebunan III (Persero), PT Perkebunan IV (Persero) dan PT Perkebunan V (Persero) pengelolaannya ke dalam satu manajemen. Pada tahun 1996 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi

¹Iwan Pranata, *Sejarah PTPN III*, <https://www.ptpn3.co.id>. Diakses Tgl 15 November 2020, Pukul 13:10 WIB.

nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, Nomor 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat di dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara Nomor 8674 Tahun 1996.

PTPN III memiliki 32 (tiga puluh dua) unit usaha kebun, sebagai berikut: Sei Mangkei, Aek Nabara Utara, Merbau Selatan, Gunung Pamela, Sei Meranti, Rantau Prapat, Labuhan Haji, Sei Baruhur, Sei Daun, Torgamba, Aek Torop, Ambalutu, Bandar Selamat, Membang Muda, Gunung Monako, Gunung para, Bangun, Bandar Betsy, Aek Nabara Selatan, Sisumut, Batang Toru, Hapesong, Pulau Mandi, Sei Dadap/Hessa, Huta Padang, Sungai Silau, Sungai Putih, Tanah raja, Sarang Ginting, Silau Dunia, Rambutan/Sei bamban, Bukit Tujuh.²

Tujuan perusahaan Persero meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham dan mensejahterakan karyawan melalui pelaksanaan program secara sinergis dari semua pihak yang terkait terutama dukungan dan peran serta segenap karyawan melalui kerja keras, disiplin, kesungguhan dan ketekunan, kerjasama yang serasi dan terpadu, penuh dedikasi dan loyalitas, serta sikap proaktif yang konsisten dan berkesinambungan.³

²Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis, 12 November 2020.

³Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis 12 November 2020.

Misi perusahaan Persero yaitu :

1. Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan
2. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan
3. Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal
4. Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan "imbal-hasil" terbaik bagi para Investor
5. Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis
6. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas
7. Melaksanakan seluruh aktifitas perusahaan yang berwawasan lingkungan⁴

B. Prosedur Pemberian Mutasi di PTPN III Torgamba

Kegiatan mutasi adalah suatu proses perpindahan pekerjaan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya yg berbeda baik tingkat gaji, maupun tanggung jawab. Adapun pelaksanaan mutasi yang dilakukan PTPN III Torgamba adalah perpindahan pekerjaan seseorang dari bagian satu ke bagian lainnya yang memiliki tingkat level yang berbeda jauh dari posisi pekerjaan sebelumnya. Dengan tanggung jawab dan tingkat gaji yang ditanggung oleh karyawan hampir sama pula.⁵

Pada dasarnya praktek mutasi yang diterapkan di PTPN III Torgamba didasarkan pada kebutuhan perusahaan. Artinya praktik mutasi ini dilakukan karena adanya kekosongan

⁴Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis, 12 November 2020.

⁵Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis 12 November 2020.

tempat jabatan pada setiap bagian dengan berbagai alasan yang tidak mempertimbangkan jurusan pendidikan yang ditempuh karyawan. Namun kini ada beberapa karyawan yang dimutasi karena kelalaiannya dalam bekerja, hingga pada akhirnya ia harus kehilangan pekerjaan yang jauh lebih baik dari yang sebelumnya.⁶

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh karyawan agar tidak dimutasi adalah sebagai berikut :

1. Mentaati peraturan yang telah ditetapkan
2. Tidak melakukan kesalahan hingga berulang kali
3. Bekerja tepat waktu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP)⁷

Menurut Bapak Supangat selaku manajer personalia faktor yang menyebabkan karyawan di mutasi, adalah:⁸

a. Permintaan Perusahaan

PTPN III Torgamba membutuhkan segera tenaga kerja untuk mengisi bagian yang kosong. Hal ini dibuktikan dengan mutasi dari bagian lain untuk mengisi kekosongan guna menghindari rekrutmen dari luar.

b. Keterbatasan Personil

Keterbatasan personil, hal ini dikarenakan perusahaan tidak menambah SDM baru. Sehingga perusahaan memutasikan karyawan dalam perusahaan agar bisa mengisi kekosongan di bagian yang

⁶Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis, 12 November 2020.

⁷ Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis, 12 November 2020.

⁸Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis 12 November 2020.

membutuhkan. Hal ini dibuktikan dengan PTPN III Torgamba memperkerjakan tenaga kerja dalam perusahaan melalui metode pertimbangan-pertimbangan sebelum di mutasi.

c. Kemampuan Seseorang Yang Terbatas

Kemampuan karyawan di PTPN III Torgamba terbatas. Hal ini bisa dibuktikan dengan kebijakan PTPN III Torgamba memutasikan karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan karyawan dengan memutasikan di berbagai bidang agar semua karyawan siap mengatasi kekosongan jabatan apabila sewaktu-waktu terjadi kekosongan yang dibutuhkan perusahaan.

d. Melakukan Kesalahan

Karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan PTPN III dan sudah melakukan berulang kali hingga sampai pada surat peringatan ketiga, maka karyawan harus rela agar jabatan sebelumnya diturunkan. Adapun peraturan ini dibuat agar perusahaan berjalan dengan baik.

Banyaknya karyawan yang melakukan kelalaian dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kerja di PTPN III mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan dalam efektifitas, untuk itu menetapkan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi perjanjian kerja bersama (PKB). Seperti, pemberian peringatan pertama bagi karyawan yang melakukan kelalaian, namun kalau melakukan kesalahan kembali, maka sampai pada surat peringatan ketiga, maka karyawan akan kehilangan

jabatan serta golongannya. Dan otomatis gaji juga akan mengalami penurunan sesuai dengan golongannya yang saat ini.⁹

C. Penerapan Hukum Tentang Pemutasian Pekerja Karena Kelalaian di PTPN III Torgamba

Perusahaan PTPN III memiliki permasalahan pada sistem promosi jabatan dan mutasi kerja yang mereka terapkan. Sedangkan masih banyak karyawan di bagian lain yang belum dipromosikan ditambah promosi hanya diberikan kepada karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana yang memiliki pendidikan tinggi dan lamanya masa kerja. Hal ini sangat di khawatirkan karena kedepannya bisa berdampak pada meningkatnya penurunan tingkat kerja karena kebijakan promosi yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan karyawan pada bagian mana yang akan dipromosikan.¹⁰

Karyawan yang sudah pernah dimutasi karena pernah melakukan kelalaian saat bekerja ditempo lalu, dan seiring berjalannya waktu kinerja karyawan meningkat. Maka bisa saja sewaktu-waktu pihak atasan menaikkan kembali jabatannya serta golongannya, bahkan bisa saja jabatan itu jauh lebih baik dari sebelum ia dimutasi. Seperti laporan yang saat ini didapatkan, bahwa Bapak Riadi Sidabutar mengalami peningkatan dalam jabatannya ini sebagai pemanen.¹¹

⁹ Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis 12 November 2020.

¹⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Perusahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, Hal. 32.

¹¹ Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis 12 November 2020.

Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa:

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4), yang berbunyi :

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Kebijakan mutasi kerja karyawannya tidak selalu sesuai harapan perusahaan, keputusan PTPN III yang memutasikan karyawannya dengan maksud untuk meningkatkan kinerjanya terkadang malah menjadi boomerang karena karyawan bukannya membaik kinerjanya tetapi malah menurun, karena beberapa karyawan tersebut sudah terbiasa di lingkungan kerja yang lama, dan sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru serta mengalami tekanan. Mutasi (penempatan kerja) ke tempat lain harus memperhatikan berlakunya Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

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.

Jika merujuk pada Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas, penempatan tenaga kerja harus memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum pekerja atau buruh. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerja atau buruh yang akan dimutasi, termasuk kondisi keluarganya. Namun dalam praktik di lapangan ada beberapa perusahaan yang memutasikan pekerja atau buruh tidak merujuk

pada Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga terjadilah perselisihan antara perusahaan dan pekerja atau buruh seperti kasus tenaga kerja yang bekerja di PTPN III Torgamba yang mengalami mutasi karena kelalaian dalam bekerja.¹²

Seperti halnya dengan Bapak Riadi Sidabutar selaku karyawan yang dimutasi karena kelalaiannya sendiri. Bapak Riadi Sidabutar melanggar PKB ini bukan dengan sengaja, melainkan karena sakit atau kondisi yang memaksa agar istirahat terlebih dahulu namun karena tidak memberikan keterangan pada pihak terkait maka Bapak Riadi Sidabutar mendapatkan surat peringatan hingga sampai pada surat peringatan ketiga.

Karena perusahaan sudah membuat peraturan, maka apapun alasannya harusnya karyawan melakukan konfirmasi agar peraturan tetap berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.¹³

Meskipun mutasi telah diatur oleh perjanjian kerja bersama oleh perusahaan dan serikat pekerja dalam perusahaan tersebut, apabila mutasi tersebut tidak memenuhi unsur sebagaimana dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan maka sudah seharusnya mutasi tersebut batal demi hukum.

Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa mutasi harus dilakukan dengan memperhatikan rasa keadilan dan sesuai dengan keahlian pekerja atau buruh, jadi apabila mutasi tidak memenuhi unsur-unsur yang terdapat dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan maka hal tersebut telah bertentangan dengan Pasal

¹²M. Manullang dan Marihot Amh Manullang, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, Hal. 153.

¹³ Hasil Wawancara dengan Manejer Personalia Bapak Supangat, Kantor PTPN III Torgamba, Kamis 12 November 2020.

1320 KUHPerdata tentang syarat sahnya Perjanjian di mana salah satu syaratnya adalah sebagaimana dalam ayat 4 Pasal 1320 KUHPerdata menyebutkan suatu sebab yang halal, hal ini artikan bahwa perjanjian dibuat tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang atau peraturan sehingga perjanjian tersebut batal demi hukum.¹⁴

Dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha akan selalu diikat oleh suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah suatu peraturan yang dibuat seseorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan berbadan hukum dan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang dipatuhi pada waktu membuat perjanjian kerja.¹⁵

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Seperti perjanjian pada umumnya, dengan membuat perjanjian perburuhan maka saat itu akan timbul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah dari hasil kerjanya, sedangkan perusahaan atau pemberi kerja berkewajiban membayar upah dalam bentuk lain.¹⁶

¹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal. 46.

¹⁵ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja* Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Yogyakarta, 2019, Hal. 12.

¹⁶ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Madura, 2020, Hal 98.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, Ahmad, 2009, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Asikin, Amiruddin H Zainal, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Dillah, Suratman H Philips, 2013, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Karya Ilmiah Bidang Hukum*, Alfabeta, Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2010, *Perusahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Farianto, Willy, 2019, *Pola Hubungan Hukum Pemberian Kerja dan Pekerja*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Yogyakarta.
- Hadjon, Philips M, 2009, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta
- Kadarisman, 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khairani, Lihat, 2013, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Sebagai Bahan Ajar*, Fakultas Hukum Universitas Andalas.
- Loon, JF Glastra Van dan Rahardjo Satjipto, 2009, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang, M, dan Marihot Amh Manulang, 2011, *Manajemen Personalialia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moeleong, Lexy J, 2009, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muchlis, Ahmad Wardi, 2014, *Fiqh Muamalah*, Amzah, Jakarta.
- Muhammad, Abdul Kadir, 2012, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Mujiyono dan Feriyanto, 2016, *Buku Praktis Hukum*, Laksana, Jakarta.
- Munir, Fuadi, 2018, *Metode Riset Hukum : Pendekatan Teori dan Konsep*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nawai, Arief Barda, 2009, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Praja, H. Juhaya S, 2014, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, CV. Pustaka Setia, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Prodjodikoro, Wirjono, 2010, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Refika Aditama, Bandung.
- Pudjiono, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rahayu, Devi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Madura.
- Sastrohardiwiryo, 2011, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I Cetakan Kedua*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2009, *Perbandingan Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 2011, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Peraturan Perundang – Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

C. Skripsi, Jurnal

Andika, R., Nasution, A. R., Aspan, H., & Aryza, S. (2021). *Analysis of The Effect of Institutional Ownership Profitability, Sales Growth And Leverage on Tax Avoidance on Construction Subsector Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange*. *Journal of Management Analytical and Solution*, 3(3).

Ariani Endah Nuryanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*, Universitas Negeri Semarang Fakultas Hukum, 2006, Hal. 42, [8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/2151-4956-2-PB%20\(7\).pdf](https://www.scribd.com/document/215149562/PB%20(7).pdf), di akses pada tanggal 20 Mei 2020, pukul 18:25 WIB.

Deden Muhamad Surya, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan*, Universitas Katolik Parahyangan Bandung Fakultas Hukum, 20018, Hal. 35, <https://lib.unnes.ac.id/2353/1/1515.pdf>, di akses pada tanggal 20 Mei 2020, pukul 18:55 WIB.

Hasibuan, S. A., & Harahap, A. M. (2022). *Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Tindakan Diskriminasi Kepada Karyawan*. *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 9(3), 1572-1577.

Jayady, A., Hidayat, T., Qomariyah, E., Suriyani, B. B., Husain, M. N., Caniago, A., ... & Nurhayati, S. (2021, June). *Decision Support System with Multi Criteria Decision Making Technique*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012017). IOP Publishing.

Saragih, Y. M., & Medaline, O. (2018, March). *Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in Indonesia)*. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 126, No. 1, p. 012108). IOP Publishing.

Sella Haryanto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada Pt Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Jkt.Pst)*, Universitas Tarumanagara Fakultas Hukum 2016, Hal. 30, file:///C:/Users/ACER/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8 di akses pada tanggal 20 Mei 2020, pukul 18:15 WIB.

D. Internet

Cintya Dianpita, Pengaruh Mutasi Karyawan Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, http://eprintslib.ummgl.ac.id/1235/1/15.0101.0141_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf, Diakses Tanggal 08 Maret 2020, Pukul 11:35 WIB.

Dewi Nurcahyani, Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/24921dewi%2cd.pdf>, Diakses Pada Tanggal 04 Maret 2020, Pukul 13:27 WIB.

Fadhil Sense, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja, <https://wordpress.com/2017/12/03/menganalisis-hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja-berdasarkan-undang-undang-ketenagakerjaan>, Diakses Tanggal 17 November 2020, Pukul 11:18 WIB.

Iwan Pranata, Sejarah PTPN III, <https://www.ptpn3.co.id>, Diakses Tanggal 15 November 2020, Pukul 13:10 WIB.

Johan, Struktur Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara III, <http://respository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/203/johan.pdf?sequence=1&Allowed=y>, Diakses Tanggal 04 Maret 2020, Pukul 12:32 WIB.

Misbackul Munir, Dampak Negatif Bagi Tenaga Kerja Yang Dimutasi. https://respository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/71458/Misbachul%20Munir%20%20110810201120_Part1.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Diakses Tanggal 08 Maret 2020, Pukul 10.14 WIB.