

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MUTASI TENAGA KERJA PADA PT
NATIONAL SAGO PRIMA (NSP) DI KECAMATAN TEBING TINGGI
TIMUR KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

Oleh : Nazri

Pembimbing 1 : Dr. Firdaus, S.H., M.H

Pembimbing 2 : Riska Fitriani S.H.,M.H

Alamat : Jln. Bunga Tanjung, Pekanbaru

Email : nazripaulek@gmail.com - Telepon : 082171037398

ABSTRACT

A mutation is a change of position, a title, a place of work done both horizontally and vertically in an organization. Transfers are a common thing for companies that have branch offices in several regions and transfers are part of the personnel management policy to distribute human resources appropriately and according to the company's needs. However, transfers need to pay attention to law Number 13 of 2003 concerning Manpower, company regulations, and work agreements so that there are no disputes between workers and employer such as the dispute between PT National Sago Prima and 9 (nine) workers of PT National Sago Prima.

The purpose of the study was to determine the effectiveness of labor transfer by PT National Sago Prima based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment and to determine the efforts and resolution of labor transfer problem with PT National Sago Prima. This type of research is sociological juridical, this research is descriptive analytic.

The location of this research is PT National Sago Prima, Tebing Tinggi Timur district, Meranti Island Regency. The sources of data used are primary data, secondary data and tertiary data. Data collection techniques with interview and literature reviews.

From the result of this study, it is concluded that first, the implementation of mutations carried out by PT National Sago Prima is in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Employment and company regulation, but its implementation has not been effective due to the education factor of workers being transferred is still low and impressed second, efforts to resolve disputes between workers and PT National Sago Prima have reached an agreement that 9 (nine) workers have been laid off based on article 161 Paragraph 1 law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Mutation - Labor - At PT National Sago Prima

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia di dalam segi ketenagakerjaan terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan pemecahan. Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan sering terjadi antara pengusaha dan pekerja karena adanya perasaan-perasaan yang kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya sudah baik dan bakal diterima oleh pekerja, namun pekerja yang mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda terutama terkait mutasi tenaga kerja.

Menurut Hasibuan, mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Mutasi hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan yang memiliki kantor cabang di beberapa daerah dan mutasi merupakan bagian dari kebijakan manajemen personalia untuk mendistribusikan sumber daya manusia secara tepat dan sesuai kebutuhan perusahaan.¹

Pekerja berpandangan istilah mutasi terlanjur diartikan negatif sebagai penyingkiran pekerja, karena beranggapan bahwa karir pekerja yang dimutasi akan sulit berkembang di tempat yang baru. Mutasi tidak dapat dilakukan

tanpa adanya alasan yang sesuai.² Pelaksanaan mutasi tenaga kerja juga harus sesuai dengan latar belakang pengalaman, pendidikan, keahlian serta keterampilannya.

Pasal 32 Ayat 1,2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang 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.³

Jika merujuk pada Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di atas, penempatan tenaga kerja harus memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum pekerja, dengan demikian perusahaan harus memperhatikan kondisi

² *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), Jakarta, 2014, hlm. 153.

³ Pasal 32 Ayat 1,2, dan 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹<https://www.gadjian.com/blog/2019/08/01/ketentuan-mutasi-karyawan-sesuai-kemnaker/> di akses 13 desember 2019

pekerja atau buruh yang akan dimutasi, termasuk kondisi keluarganya.

Meskipun mutasi telah diatur oleh Peraturan Perusahaan dalam perusahaan tersebut, apabila mutasi tersebut tidak memenuhi unsur sebagaimana dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan maka sudah seharusnya mutasi tersebut batal demi hukum. Jadi apabila mutasi tidak memenuhi unsur-unsur yang terdapat dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴ Hal ini yang menyebabkan hubungan kerja menjadi tidak harmonis sehingga juga berdampak pada perselisihan.

Bilamana terjadi perselisihan maka serikat pekerja dan pengusaha mencari penyelesaian itu cara damai dengan jalan perundingan bipartit. Perundingan ini mengedepankan musyawarah dan mufakat dengan harapan bahwa kedua pihak dapat kesepakatan melalui perundingan bipartit.⁵

Uraian di atas dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dan tenaga kerja ketika terjadi perselisihan antara pihak-pihak sebuah perusahaan dalam dunia

kerja terhadap mutasi.⁶ Seperti yang terjadi antara PT National Sago Prima dengan pekerjanya, dimana perusahaan melaksanakan mutasi berdasarkan Peraturan Perusahaan Pada Pasal 7 Ayat 1 yang berbunyi, “Mutasi merupakan hak prerogratif perusahaan sesuai dengan fungsinya dalam rangka mengelola perusahaan, sehingga perusahaan berhak untuk mengadakan mutasi yang layak, perencanaan sumber manusia yang sehat dengan memperhatikan kebutuhan, kemampuan dan perkembangan jenjang karier pekerja yang bersangkutan pada unit kerja sesuai dengan struktur organisasi.

Ketentuan Peraturan Perusahaan ini tidak pernah diberitahukan kepada pekerja baik saat proses rekrutmen maupun saat diterima di perusahaan tidak ada kesepakatan seperti itu.⁷ Selanjutnya yang menjadi permasalahan bagi pekerja, mutasi yang dilakukan terkesan diskriminasi karena pekerja yang bekerja di kebun dipindahkan ke pabrik dan pekarja yang bekerja di pabrik dipindahkan keluar daerah. Hal ini yang menyebabkan pekerja merasa keberatan.⁸

⁴ Deden Muhamad Surya. 2018. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan. Jurnal Wawasan Yuridika Vol. 2 No. 2. Fakultas Hukum. Universitas Katolik Parahrayang Bandung.

⁵ Dodi haryono, 2010. Tinjauan Yuridis Terhadap perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Jurnal Ilmu Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No. 1 Agustus 2010, hlm. 103.

⁶ Liertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, VisiMedia, Tangerang, November 2007, hlm.11.

⁷ Berdasarkan surat pengaduan oleh federasi serikat pekerja rokok tembakau makanan dan minuman (PC FSP. RTMM-SPSI) Kabupaten kepulauan meranti Nomor 03/PC/PSP. RTMM-SPSI/MRTVII/2018.

⁸ Wawancara dengan bapak Ibrahim Munir, ketua PC RTMM-SPSI kabuapten Kpeulauan Meranti, Hari Selasa 12 Januari

Pekerja juga menyampaikan tidak memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan dalam posisi yang baru dan sumber daya manusia yang minim dengan latar pendidikan yang rendah, tidak memiliki kesiapan fisik dan mental untuk bersosialisasi dan beradaptasi di daerah yang baru sesuai dengan tempat yang dimutasikan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik akan melakukan penelitian skripsi yang berjudul **"Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Tenaga Kerja pada PT National Sago Prima di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah efektivitas pelaksanaan mutasi tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah upaya dan penyelesaian yang dilakukan oleh pihak PT National Sago Prima terhadap perkerja yang di mutasi ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat penulis kemukakan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui efektivitas mutasi tenaga kerja oleh pihak PT National Sago Prima berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui upaya dan penyelesaian permasalahan mutasi tenaga kerja dengan pihak PT National Sago Prima.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Kegunaan penelitian ini secara teoritis yaitu:

1. Bagi penulis sebagai syarat untuk mendapatkan gelar strata 1 (satu) dan syarat lulus dari Fakultas Hukum Universitas Riau, serta sebagai media pembelajaran metode penelitian hukum sehingga dapat menunjang kemampuan individu serta dapat mengetahui mengapa pihak PT. National Sago Prima mengambil keputusan mutasi kepada tenaga kerja.
2. Bagi tenaga kerja umumnya dan bagi penulis khususnya menambahkan pengetahuan mengenai bagaimana prosedur mutasi yang baik yang sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2020, Bertempat Di kediaman bapak Ibrahim Munir.

3. Bagi mahasiswa dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktis

Kegunaan penelitian ini secara praktis yaitu:

1. Memberikan pengetahuan dan rujukan kepada masyarakat umum dan secara khusus kepada pekerja atau karyawan serta pada perusahaan dalam menghadapi mutasi yang diberikan kepada seseorang.
2. Dapat menjadi masukan pada pemerintah dan perusahaan dalam hal ini pengambilan kebijakan yang lebih jelas di dalam melaksanakan mutasi tenaga kerja dan implementasi dari peraturan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keraguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang

jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.⁹

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.¹⁰

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹¹ Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu: “Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.

¹⁰Asikin zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2010, hlm. 37

¹¹ Muhammad Wildan, *Loc.cit.*

undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam undang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.¹²

1. Dalam waktu relative singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.¹³

E. Kerangka Konseptual

Adapun batasan terhadap judul penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas adalah suatu komunikasi yang melalui proses tertentu, secara terukur yaitu tercapainya sasaran atau tujuan yang ditentukan sebelumnya.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
4. Perjanjian kerja merupakan hubungan pengusaha dengan pekerja mengenai objek tertentu, yaitu pekerjaan.
5. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan

hukum baik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

6. Perseroan Terbatas (PT) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan pasar modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
7. PT. National sago Prima perusahaan yang bergerak dalam industri dan perkebunan sago di kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah suatu penelitian terhadap efektivitas hukum yang sedang berlaku.¹⁴ Penelitian hukum sosiologis merupakan penelitian yang melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat, sehingga mampu mengungkapkan pelaksanaan Mutasi tenaga kerja perusahaan PT National Sago Prima terhadap tenaga kerja di kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT National Sago Prima yang berada di Wilayah Hukum Kecamatan

¹² Asri Wijayanti, *Loc.cit.*

¹³ *Ibid*, hlm. 11-12.

¹⁴ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 16.

Tebing Tinggi Timur, Kabupaten Kepulauan Meranti. Pengambilan lokasi ini dikarenakan di PT National Sago Prima memiliki jumlah pekerja atau karyawan harian tetap dan pekerja atau karyawan harian lepas yang sebagian besar pekerja adalah berpendidikan rendah.

Dalam penelitian hukum normatif, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari tiga (3) bahan hukum yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Yakni bahan-bahan ilmu hukum yang berhubungan erat dengan penelitian yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Peraturan Perusahaan PT National Sago Prima

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan bahan hukum primer, yaitu yang dapat berupa hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum, dan lainnya. Sumber data yang diperoleh penulis melalui studi kepustakaan sebagai pendukung bahan hukum primer.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus

hukum, internet dan lain sebagainya.¹⁵

3. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung secara lisan melalui tanya jawab kepada beberapa responden.
2. Studi perpustakaan yaitu, pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan melakukan studi perpustakaan yang meliputi sumber data primer dan sekunder.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang dilakukan adalah analisis kualitatif, merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan tertulis.¹⁶ Yakni pemaparan kembali dengan kalimat yang sistematis untuk dapat memberikan gambaran secara jelas atas permasalahan yang ada pada akhirnya dinyatakan dalam bentuk deskriptif analisis. Selanjutnya, penulis menarik kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

Istilah perusahaan dalam perundang-undangan pertama

¹⁵Burhan Ashofa, *Op cit*, hlm. 103.

¹⁶Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1983, hlm. 32.

dapat ditemukan dalam Pasal 6 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) yang berbunyi. "Setiap orang yang menyelenggarakan suatu perusahaan, ia pun tentang keadaan kekayaannya dan tentang segala sesuatu berkenaan dengan perusahaan itu diwajibkan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, membuat catatan-catatan dengan demikian, sehingga sewaktu-waktu dari catatan-catatan itu dapat diketahui hak dan kewajibannya".

Ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud perusahaan adalah "setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Menurut Prof. Mr. W.L.P.A. Molengraff, pengertian perusahaan dari sudut pandang ekonomi adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperniagakan barang-barang menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.¹⁷

Pengertian perusahaan disini tidak mempersoalkan tentang perusahaan sebagai badan usaha, namun perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha. Badan Usaha merupakan kesatuan yuridis dan ekonomis atau kesatuan organisasi yang terdiri dari faktor-faktor yang bertujuan mencari keuntungan.

B. Tinjauan Umum Tentang Mutasi

Menurut Nitisemit pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Selanjutnya menurut Hasibuan, Mutasi adalah suatu perubahan posisi /jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi / demosi) di dalam satu organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo, Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.¹⁸

Ada dua cara mutasi yang dilakukan dalam suatu organisasi.

¹⁷ Arus Akbar Silondae Wirawan B. Ilyas, *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*, Jakarta:Salemba Empat,2012, hlm.29.

¹⁸ Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers. 2012. Hlm. 42.

- a. Cara tidak ilmiah Mutasi dengan cara tidak ilmiah dilakukan.
 1. Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu
 2. Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor rill.
 3. Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan rill karyawan.
 4. Berdasarkan *spoil system*
- b. Cara ilmiah Mutasi dengan cara ilmiah dilakukan
 1. Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan.
 2. Berorientasi pada kebutuhan yang rill/nyata
 3. Beorientasi pada formasi rill karyawan
 4. Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam
 5. Berdasarkan objektifitas yang dapat dipertanggungjawabkan.¹⁹
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaannya
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisk karyawan
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- ### A. Efektivitas Mutasi Tenaga Kerja Oleh PT National Sago Prima Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tntang Ketenagakerjaan
1. Efektivitas Secara Hukum

Adapun tujuan mutasi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

¹⁹ *Ibid, hlm.102-103.*

Masalah efektivitas biasanya dikaitkan dengan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya atau perbandingan hasil nyata yang telah direncanakan.

Ketika berbicara sejauh mana efektivitas hukum maka kita pertama-tama harus dapat mengukur sejauh mana aturan hukum itu dimengerti atau tidak dimengerti dan tidak ditaati atau tidak ditaati. Jika suatu aturan hukum dimengerti dan ditaati sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya maka akan dikatakan aturan hukum yang bersangkutan telah efektif.²⁰ Sebaliknya apabila suatu aturan hukum tidak dimengerti dan tidak ditaati maka dapat dikatakan aturan hukum yang bersangkutan tidak berjalan dengan efektif.

Berdasarkan analisa penulis dalam peraturan perusahaan PT National Sago Prima telah dijelaskan Pasal 7 Ayat 3 yang berbunyi ‘perusahaan berhak menempatkan baik sementara/seterusnya atau melakukan pengalihan tugas atau mengganti jabatan seorang pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian pekerja menurut penelitian dan pengamatan perusahaan. ketentuan seperti disebutkan memang selalu ada dalam peraturan perusahaan dan hal ini seharusnya dapat dimengerti

dan ditaati pekerja yang di mutasi. Akan tetapi pekerja tidak mengerti dan tidak taat pada peraturan perusahaan, maka dapat dikatakan aturan hukum yang dibuat tidak berjalan efektif.

2. **Ketentuan Mutasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Pelaksanaan mutasi ini di Indonesia saat ini mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 32 Ayat 1,2 dan 3.

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang 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.²¹

²⁰<http://www.negarahukum.com/hukum/efektivitas-hukum-2> diakses pada tanggal 15 Agustus 2021.

²¹ Pasal 32 Ayat (1,2, dan 3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Ketentuan Mutasi Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT National Sago Prima

Keputusan mutasi ini didasarkan Pasal 7 Ayat 1 Peraturan Perusahaan PT. National Sago Prima yang berbunyi, mutasi merupakan hak prerogratif perusahaan sesuai dengan fungsinya dalam rangka mengelola perusahaan, sehingga perusahaan berhak untuk mengadakan mutasi yang layak, perencanaan sumber daya manusia yang sehat dengan memperhatikan kebutuhan, kemampuan dan perkembangan jenjang karier pekerja yang bersangkutan pada unit kerja sesuai dengan struktur organisasi.²²

Peraturan Perusahaan ini telah dinyatakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan di sahkan Menteri Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Meranti.

4. Faktor-Faktor Penyebab Pekerja Keberatan Denga Mutasi

Alasan keberatan mutasi yang disampaikan pekerja kepada PT National Sago Prima sebagai berikut :²³

- a. Sumber daya manusia yang minim dengan latar pendidikan yang rendah, tidak memiliki kesiapan fisik dan mental untuk bersosialisasi dan beradaptasi di daerah yang baru sesuai dengan tempat di mutasikan.
- b. Tidak memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan dalam posisi yang baru

B. Upaya Yang Dapat Dilakukan Agar Memberikan Solusi Atas Masalah Yang TengaH Dihadapi Oleh Perusahaan

1. Upaya Yang Dapat dilakukan Oleh Para Pekerja Terhadap PT. National Sago Prima Berdasarkan Peraturan Perusahaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun upaya yang dapat dilakukan pekerja menurut undang-undang :

- a. Musyawarah kekeluargaan
Pasal 38 Peraturan Perusahaan PT. National Sago Prima berbunyi, apabila pekerja mempunyai keluhan mengenai hubungan kerja atau keadaan ketenagakerjaan atau hal lain pada tahap awal sedapat mungkin diselesaikan dalam lingkungan perusahaan secara musyawarah dengan atasan langsung.²⁴

²² Pasal 7 Ayat (1) Peraturan Perusahaan PT National Sago Prima.

²³ Risalah Perundingan Bipartit antara pihak Management PT. National Sago Prima denga Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Tanggal 3 Tahun 2018,

Bertempat di Meeting Room kantor PT. National Sago Prima

²⁴ Pasal 38 Peraturan Perusahaan PT. National Sago Prima

b. Perundingan Bipartit

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

c. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengah-tengah oleh mediator yang netral.

Bahwa dalam hal ini sebelum melakukan mediasi para pihak telah melakukan perundingan bipartit namun gagal mencapai kesepakatan, maka para pihak pekerja membawa perselisihan tersebut ke Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Meranti untuk dilakukan mediasi.

Berdasarkan keterangan para pihak perselisihan antara pimpinan PT. National Sago Prima dengan pekerja adalah perselisihan hak. Menurut keterangan para pihak, pekerja telah dimutasikan tertanggal 1 Agustus 2018 dan wilayah hukumnya bukan di Kabupaten

Kepulauan Meranti lagi dan sebelumnya pihak PT National Sago Prima telah memberikan 2 (dua) kali surat peringatan selama 5 (lima) hari berturut-turut kepada pekerja secara resmi namun pekerja tidak ada yang hadir.²⁵

Maka berdasarkan Pasal 161 Ayat 1 dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).²⁶

2. Hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pihak PT National Sago Prima dan Pekerja

Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak PT National Sago Prima dan 9 pekerja yang telah dilaksanakan melalui mediasi yang diselenggarakan pada tanggal 7 September 2018 di kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Meranti tercapai kesepakatan.

Isi kesepakatannya pihak PT National Sago Prima melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 9 pekerja karena telah melanggar Pasal 161

²⁵ Wawancara dengan bapak syamsudin S.H, M.H, ketua Dinas Penanaman Modal Pelayan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabuapten Kepulauan Meranti, Hari Selasa 18 Januari 2020.

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ayat 1 yang berbunyi pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan Pasal 161 Ayat 3 yang berbunyi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 Ayat 1 memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4.²⁷

Sedangkan ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi itu telah diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja Ayat 1 dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.²⁸ Dan diatur lebih jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal

40 Ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 Ayat 4.²⁹

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan upaya yang dilakukan pekerja secara undang-undang telah dilaksanakan dan memang yang menjadi permasalahan pekerja tidak taat dengan aturan yang tertulis. Sehingga pihak PT National Sago Prima melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai Pasal 161 Ayat 1 Undan-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pemberian Pelaksanaan mutasi yang dilakukan pihak PT National Sago Prima sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan akan tetapi pelaksanaannya belum efektif dikarenakan ditemukan beberapa faktor seperti faktor pendidikan pekerja yang rendah dan mutasi kepada 9 (sembilan) pekerja terkesan diskriminatif karena pekerja yang bekerja di kebun dipindahkan ke pabrik sedangkan pekerja yang bekerja dipabrik dipindahkan ke luar daerah.
2. Upaya yang dilakukan pekerja yang dimutasi dengan melakukan musyawarah kekeluargaan dengan pihak PT National Sago Prima

²⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan

²⁸ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja

²⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

kemudian melakukan perundingan bipartit dan belum mendapatkan kesepakatan bahwa pekerja ingin kembali bekerja di PT National Sago Prima, namun pihak management perusahaan tidak bisa menerima lagi pekerja yang telah di mutasi dengan alasan keputusan mutasi yang diberikan sudah bersifat final. Kemudian dilanjutkan mediasi sehingga mencapai kesepakatan bahwa 9 (sembilan) pekerja telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Pasal 161 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B.Saran

1. Diharapkan kepada pihak management PT. National Sago Prima dalam pelaksanaan mutasi pekerja harus mempertimbangkan pendidikan dan kesanggupan pekerja baik mental maupun fisik agar pekerja tidak kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang telah di perintahkan oleh perusahaan.
2. Bagi pekerja diharapkan memperhatikan perjanjian kerja dan Peraturan Perusahaan yang harus dipatuhi agar nanti ketika ada sebuah permasalahan hubungan kerja dapat menjadi pedoman untuk penyelesaian permasalahan yang dihadapi pekerja. Dan bagi Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia untuk selalu memperhatikan hubungan kerja antara pekerja dan pihak PT National Sago Prima agar tidak terjadi permasalahan yang berakibat hubungan kerja menjadi tidak harmonis dan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Asikin zainal, 2010, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta

Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta

Arus Akbar Silondae Wirawan B. Ilyas, 2012, *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta

Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta

Kadarisman, M. 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta

Liertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, VisiMedia, Tangerang

Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta

_____*Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, 2014, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), Jakarta

Soerjono Soekanto, 1990, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta

B. Jurnal

Berdasarkan surat pengaduan oleh federasi serikat pekerja rokok tembakau makanan dan minuman (PC FSP. RTMM-

- SPSI) Kabupaten kepulauan Meranti Nomor 03/PC/PSP. RTMM-SPSI/MRTVII/2018.
- Deden Muhammad Surya. 2018. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan. *Jurnal Wawasan Yuridika* Vol. 2 No. 2. Fakultas Hukum. Universitas Katolik Parahrayang Bandung.
- Dodi haryono, 2010. Tinjauan Yuridis Terhadap perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Riau*, Edisi 1, No. 1 Agustus.
- Muhammad Wildan, 2017 "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Khaira Ummah, Vol. 12, No. 4
- Risalah Perundingan Bipartit antara pihak Management PT. National Sago Prima dengan Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Tanggal 3 Tahun 2018, Bertempat di Meeting Room kantor PT. National Sago Prima
- C. Peraturan undang-undang**
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021
- Peraturan Perusahaan PT. National Sago Prima
- D. Wawancara**
- Wawancara Dengan Bapak Ibrahim Munir, ketua PC. RTMM-SPSI kabupaten Kepulauan Meranti, Hari Selasa 14 januari 2020, Bertempat Di kediaman Bapak Ibrahim Munir
- Wawancara Dengan Bapak Syamsudin, S.H.,MH, ketua DPMPTSP-TK kabupaten Kepulauan Meranti, Hari Selasa 14 januari 2020, Bertempat Di kantor DPMPTSP-TK.
- E. Website**
- <https://www.gadjian.com/blog/2019/08/01/ketentuan-mutasi-karyawan-sesuai-kemnaker/> di akses 13 desember 2019
- <http://www.negarahukum.com/hukum/efektivitas-hukum-2> diakses pada tanggal 15 Agustus 2021.