



# **UNTAR**

**Universitas Tarumanagara**

**ANALISIS PUTUSAN HAKIM TENTANG PRAKTEK DEMOSI DAN  
MUTASI OLEH PERUSAHAAN FINANCE TERHADAP PEKERJA  
(Studi Kasus Putusan PHI Pada Pengadilan Negeri Kelas IA, Bandung,  
Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg)**

Oleh Tim Peneliti :

Ketua Tim :

**Sugandi Ishak.SH.MH. ( 0009065701 / 10282001 )**

Anggota :

- 1. DR.Gunawan Djajaputra,SH,SS,CH,MH.(0303066201/10288010)**
- 2. DR.Firman Wijaya,SH,MH (0312026905/0312026905)**

**ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN  
SEMESTER GENAP 2019/2020**

1. Judul : **TINJAUAN HUKUM MENGENAI DEMOSI DAN MUTASI PEKERJA DI PERUSAHAAN FINANCE (Studi Kasus Putusan No.184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg, tanggal 6 Januari 2020)**
2. Ketua
- a. Nama Lengkap : **Sugandi Ishak,SH,MH**  
a. NIDN/NIK : 0009065701/10282001  
b. Jabatan/Golongan: Lektor / III C  
c. Program Studi : Ilmu Hukum  
d. Status dosen /unit kerja : Tetap / Fakultas Hukum  
e. Bidang Keahlian : Hukum Acara /Hukum Perdata / Hukum Pidana  
f. Alamat kantor : Jalan Letjen S.Parman no.1 Grogol Jakarta 11440  
g. No.Hp : 0858-14981935
3. Anggota Tim Penelitian
- a. Jumlah anggota : Dosen 2 orang  
b. Nama anggota I/Fak/Keahlian :  
1. DR.Gunawan Djajaputra,SH,SS,CH,MH. /Hukum Perdata  
2. DR.Firman Wijaya,SH,MH.  
c. Jumlah mahasiswa : 3 orang  
d. Nama mahasiswa/ NIM : 1. Hendika Sugandi (915199103)  
2. Eva Fortuna Kasan (205180026)  
3. Evangeline Fiona (205180008)
4. Lokasi penelitian : Jakarta  
5. Luaran yang dihasilkan : Jurnal Ilmiah  
6. Jangka waktu penelitian : Januari 2020 – Juni 2020.

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum



**Dr. Amad Sudiro,SH,MH,MM**  
NIDN/NIK: 03070267/10290010

Jakarta, 28 Januari 2020  
Ketua



**Sugandi Ishak,SH,MH**  
NIDN/NIK: 0009065701/10282001

Menyetujui,  
Direktur Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat



**Jap Tji Beng,Ph.D**

NIDN/NIK: 0323085501/10561047



Bagaimanakah “ **Pertimbangan Putusan Hakim Mengenai Adanya Prektek Demosi dan Mutasi Oleh Perusahaan Finance terhadap Pekerja (Studi Kasus Putusan PHI Pada Pengadilan Negeri Kelas IA, Bandung, Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg).**”

Berawal dari hubungan kerja antara Pengusaha PT.Mitra Dana Top Finance (d/h PT. Mitra Dana Putra Utama Finance), dengan pekerja buruh, masing-masing bernama Oki Irawan, Kustaman, Bambang Harta Diana, dan Ayip Sopwandi. berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dan lama masing-masing bekerja selama 9-11 tahun. Dalam perjanjian kerja diatur komponen terdiri dari gaji pokok, Tunjangan jabatan, transport dan uang makan, dan evaluasi kerja serta syarat/ketentuan target penjualan dan penagihan yang harus dipenuhi oleh Pekerja sebagai penilaian prestasi kerja. Perusahaan memiliki Peraturan Perusahaan antara lain mengatur tentang promosi, demosi dan mutasi pekerja. Mengingat pekerja menuruti prestasi kerja atau tidak memenuhi target, marketing dan collection, maka pada sekitar tahun 2018 pengusaha telah melakukan Surat demosi kepada pekerja tersebut, dengan menurunkan tunjangan jabatan dan , uang makan dan transport, sedangkan upah pokok tidak diturunkan. Para pekerja setelah Demosi telah menerima upah pada bulan September, November, Desember 2018. Dan 3 (tiga) bulan kemudian para pekerja oleh pengusaha di mutasi (surat mutasi) dengan dipindahkan ketempat kerja baru atau cabang lain.

Para pekerja keberatan Di demosi karena turunnya upah/gaji dan juga tidak bersedia di mutasi atau pindahkan atau tidak mau masuk kerja di tempat mutasi yang diperintah pengusaha tanpa alasan sah . pengusaha membuat 2 (dua) kali surat resmi panggilan, agar para pekerja kembali bekerja, tapi tidak diindahkan, lalu pengusaha membuat surat pemberitahuan bahwa para pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri, berdasarkan ketentuan pasal 168 ayat (1) s/d ayat (3), dan pasal 156 ayat (4) sub d, serta pasal 4 huruf C butir a. pasal 9 UU Ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan Peraturan perusahaan. Pasal 4 huruf C butir a dan pasal 9. dengan konsekwensi Para pekerja hanya mendapat uang penggantian hak bukan uang pesangon karena di PHK. Metode penelitian yang dipergunakan adalah jenis penelitian normatif.

Para pekerja mengajukan tuntutan atas selisih upah dan Penundaan demosi dan mutasi serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan upaya Bipertit dan Tripartit melalui Disnaker Provinsi Bandung yang mengalami kegagalan untuk berdamai dan telah mengeluarkan anjuran, yang tidak dilaksanakan oleh para pihak, sehingga para pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri kelas I A Bandung, dengan alasan agar demosi dan Mutasi tersebut ditunda atau dibatalkan , dan menuntut selisih upah yang belum dibayarkan pengusaha, serta menuntut pemutusan hubungan kerjaberdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan ayat (2), dan pesangon berdasarkan pasal 156 ayat 1 s/d (4). Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada pengadilan Negeri Kelas I Bandung , memberikan pertimbangan hukum dalam putusan mengabulkan sebagian gugatan/para pekerja/penggugat dan berpendapat, bahwa Pekerja tidak memenuhi target penjualan dan penagihan tidak memenuhi prestasi kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, sehingga didemosi, Dalam riwayat pekerjaan para pekerja di perusahaan telah terbiasa dan sering terjadi atau mengalami promosi, demosi dan mutasi dan tidak ada masalah , mengenai Para pekerja dimutasi ditempat kerja baru dan tidak masuk kerja selama 5 hari//lebih berturut-turut tanpa alasan yang sah, meski oleh Pengusaha telah dipanggil dengan surat resmi 2 (dua) kali untuk bekerja dan juga telah mdiberitahukan melalui surat resmi kepada para pekerja, Majelis Hakim berpendapat bahwa para pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri dan hanya berhak mendapat uang pengganti dan bukan PHK /mendapat uang pesangon, berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat 1 s/d (3), dan pasal 156 ayat (4) sub. d UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan pasal 4 huruf C butir a dan pasal 9 Peraturan perusahaan. Pertimbangan ini juga berdasarkan fakta dan bukti-bukti tertulis serta saksi-saksi dalam persidangan, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa mutasi adalah wewenang Pengusaha, jika mutasi tidak dilaksanakan oleh pekerja dianggap melanggar perintah pengusaha, karena telah diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, serta Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai penolakan mutasi oleh pekerja Pshykologis berakibat buruk kepada para pekerja lainnya dan yang secara sosiologi mengganggu hubungan sosial antara pengusaha dengan pekerja. Sebagai Solusinya Pekerja harus mematuhi perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dan UU , dengan tidak menolak melainkan melaksanakan perintah mutasi , sedangkan mengenai masalah demosi atas penurunan upah harus dibuktikan , apakah pekerja memenuhi target atau tidak, yang ditentukan dala perjanjian kerja.

**Kata kunci: = Demosi dan Mutasi Pekerja oleh Pengusaha =**

# DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
ABSTRAK .....	ii-iii
DAFTAR ISI .....	iv-vi
BAB.I : PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	8
C. TUJUAN dan MANFAAT .....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. KETENAGAKERJAAN .....	10
1. Pengertian.....	11
2. Sumber Hukum.....	12
3. Sifat.....	12
4. Landasan, Asas dan Tujuan.....	13
5. Para Pihak yang Terlibat.....	15
6. Perbuatan Hukum.....	16
7. Syarat Sah Perjanjian.....	18
8. Perjanjian Kerja.....	23
9. Peraturan Perusahaan.....	24
10. Hubungan Kerja.....	24
11. Hubungan Industrial.....	25
12. Disnaker.....	25

B. TUJUAN HUKUM.....	26
C. PROMOSI.....	28
D. DEMOSI.....	32
E. MUTASI.....	36
F. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK), dan PENGUNDURAN DIRI serta PESANGON .....	39
G. PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	53

### BAB III : METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN.....	58
B. SIFAT PENELITIAN.....	59
C. JENIS DATA.....	59
D. TEHNIK PENGUMPULAN DATA .....	60
E. TEHNIK PENGOLAHAN DATA.....	60
F. TEHNIK ANALISIS DATA.....	61

### BAB.IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DATA HASIL PENELITIAN .....	63
I. POSISI KASUS .....	63
II. PENYELESAIAN BIPARTIT .....	65
III. PENYELESAIAN TRIPARTIT .....	65
IV. DALAM PENELITIAN INI MELAKUKAN WAWANCARA DENGAN BEBERAPA RESPONDEN, DILAKUKAN DENGAN 2 (DUA) CARA .....	113
1. Wawancara dengan Harry Irianso,SI,SE,SH. GM Operational PT.Mitra Data Top Finance dahulu PT.Mitra Data Putra Utama Finance .....	113

2. Wawancara dengan Ratu Halimatus Sa'diyah,SH dan Bahir Ramsah,SH, Mediator Hubungan Industrial, alamat Sudis Nakertransgi Kota Administratif Jakarta Barat... 116
3. Wawancara dengan Dr.Andari Yurikosari,SH,MH. Dosen Fakultas Hukum UNTAR .....117

B. PEMBAHASAN .....120

BAB. V: KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

- A. Kesimpulan .....130
- B. Saran-saran .....135

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN DAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya.

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar "tenaga kerja" yang artinya "segala hak yang berhubungan dengan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja" Pasal 1 huruf 1 UU NO.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk mrrmrnuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>2</sup>

Pemberi kerja adalah adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja. antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Mengenai hubungan kerja Iman Soepomo (1983:53) merumuskannya sebagai berikut : "Pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah"<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja-Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Edisi revisi ke-2 (jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2008) hal.1.

<sup>2</sup> Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2)

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia, (Jakarta:Rajawali Pers, 2008), hal..2.