

Jurist-Diction

Volume 2 No. 1, Januari 2019

Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI DEMOSI KARENA FAKTOR USIA

Windi Agustín Prasetyowati Putri Iswandy, M. Hadi Subhan
agustinwindy23@gmail.com, hadi_unair@yahoo.com
Universitas Airlangga

Abstract

This thesis examines a form of legal protection for demoted employees who work in a company established in Indonesia because of the age factor. This legal protection needs to be given when companies transfer positions (mutations) to a lower level than before (demotion) with an end to employment termination. Mutations are carried out by the company using the reason that employees are elderly and considered less productive, such reasons are outside the provisions stipulated in Law Number 13 of 2003 of Labor concerning. The thesis used a type of doctrinal research, normative juridical research. The results obtained from the writing of this thesis are to find out the authority of the company in transferring employees to a lower position (demotion) with a less productive basic age and to find out legal remedies for employees who are transferred to a lower position (demotion) because of the age factor.

Keywords: *Mutations; Legal Protection; Demotion; Legal Remedy For Employees; Mutated Employees.*

Abstrak

Skripsi ini mengkaji tentang suatu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dimutasi (demosi) karena faktor usia yang bekerja di suatu perusahaan yang didirikan di Indonesia, perlindungan hukum ini perlu diberikan ketika perusahaan melakukan perpindahan jabatan (mutasi) ke level jabatan yang lebih rendah dari sebelumnya (demosi) dengan berakhir suatu pemutusan hubungan kerja. Mutasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dengan menggunakan alasan bahwa pekerja sudah lanjut usia dan dianggap kurang produktif, alasan seperti itu berada di luar ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun skripsi ini menggunakan tipe penelitian doctrinal research, yuridis normatif. Hasil yang diperoleh dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui kewenangan perusahaan dalam melakukan mutasi terhadap pekerja pada kedudukan yang lebih rendah (demosi) dengan dasar usia lanjut yang kurang produktif dan untuk mengetahui upaya hukum bagi pekerja yang dimutasi pada kedudukan yang lebih rendah (demosi) karena faktor usia.

Kata Kunci: Mutasi; Perlindungan hukum; Demosi; Upaya hukum pekerja; Pekerja yang di mutasi.

Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan zaman saat ini, kebutuhan manusia semakin bertambah dan beragam. Dalam memenuhi kebutuhan, masing-masing orang dituntut untuk bekerja agar dapat mempertahankan hidupnya seperti halnya sandang, pangan dan papan. Setidaknya apabila ketiga unsur tersebut terpenuhi, maka kehidupan seseorang dapat dikatakan sejahtera. Bekerja dalam hal ini dapat dilakukan sendiri secara mandiri maupun bekerja kepada orang lain. Bekerja secara

mandiri tidak diatur oleh hukum perburuhan. Hukum perburuhan mengatur bekerja dalam artian, terdapat hubungan kerja di antara majikan dan tenaga kerja.

Tenaga kerja akan mendapatkan imbalan atau upah atas suatu pekerjaan yang ia lakukan demi kepentingan yang memerintahnya. Tenaga kerja yang dalam hubungan kerja disebut pekerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perburuhan, pengertian dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau yang dimaksud dengan bekerja yaitu pengerahan tenaga kerja atas jasa yang telah dilakukan seseorang yang terikat oleh suatu perjanjian dengan pihak lain dengan syarat harus tunduk pada perintah pihak tersebut dengan maksud akan mendapatkan upah maupun imbalan.¹

Lapangan pekerjaan di Indonesia masih belum memadai apabila melihat jumlah dari tenaga kerja yang jauh lebih banyak. Mayoritas tenaga kerja yang masih banyak yakni tingkat pendidikannya rendah atau bahkan tidak memiliki riwayat pendidikan sama sekali. Mengingat kualitas sumber daya yang tersedia, setelah itu baru akan mencapai titik keseimbangan yang menunjukkan perbandingan ideal antara jumlah pekerjaan dan kesempatan kerja yang ditawarkan.² Oleh karena itu diperlukan adanya perubahan dalam sektor ketenagakerjaan dengan membangun sumber daya manusia yang melekat erat dengan Pancasila dan Pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai acuannya. Perubahan seperti ini akan terus berlangsung sehingga membuka kesempatan kerja yang luas serta penghasilan yang cukup untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan hidup. Upaya perluasan kerja harus ditempuh dengan langkah-langkah prioritas yang mampu memacu perkembangan industri yang mengarah pada industri padat karya. Peranan dari pembangunan

¹ Kartasapoetra, G. *et.al.*, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Armico 1990).[17].

² Lanny Ramly, '*Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha*' (2001) 16 Yuridika.[22].

ketenagakerjaan itu sendiri yakni sebagai turunan dari adanya pembangunan ketenagakerjaan yang didasarkan pada Pancasila maupun Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 supaya dapat mewujudkan kemandirian perihal perekonomian nasional serta maju dengan prinsip demokrasi ekonomi agar mencapai tingkat kemakmuran yang tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia dengan keadilan dan untuk meningkatkan harkat, martabat yang dilandasi oleh Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Setelah adanya perjanjian kerja maka pekerja telah resmi mendapatkan pekerjaan dan melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh majikan di tempat ia bekerja. Belakangan ini sering terjadi suatu kekacauan dan kericuhan sistem kinerja perusahaan dengan adanya suatu permasalahan yang ada di dalamnya seperti halnya perpindahan jabatan dengan kata lain Mutasi. Definisi mutasi Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), adalah sebuah perpindahan karyawan dari suatu jabatan awal ke suatu jabatan yang lainnya. Perpindahan jabatan (mutasi) biasanya dilakukan karena keinginan perusahaan, kebutuhan perusahaan maupun keinginan pekerja/buruh itu sendiri. Mutasi bukanlah suatu permasalahan karena sebenarnya, untuk mendorong seseorang agar dapat meningkatkan suatu prestasi kerja terkadang hal seperti mutasi ini perlu dilakukan. Seringkali perusahaan yang melakukan mutasi adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dari pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya.

Berbeda halnya jika pekerja dimutasi ke jabatan pada level yang lebih rendah (*demosi*), dengan upah dibawah upah minimum regional dan disertai alasan karena usia lanjut yang sudah tidak produktif. Tentu hal tersebut membuat pekerja merasa tidak nyaman dan dirugikan terlebih jika perkerja telah bekerja di tempat majikannya belasan tahun dan itu bukanlah waktu yang cepat. Permasalahan ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya problematika yang terjadi di bidang ketenagakerjaan terutama dalam hal permutasian, dan problematika tersebut nampak dari penyimpangan yang dilakukan perusahaan yang dalam pelaksanaannya tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang ada, hal seperti itu

menjadi suatu yang sangat penting bila setiap pelaku dituntut untuk tunduk dan patuh dalam sistem hukum yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga hak-hak dasar untuk tenaga kerja dapat terlindungi dengan baik dan dengan waktu yang sama pula akan mencapai perkembangan dunia usaha yang kondusif di Indonesia.

Sejalan dengan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan pengaturan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dengan maksud setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Dengan demikian landasan moral hubungan ketenagakerjaan yang terpenting tentunya Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Pasal 27 ayat (2) “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bila mencermati bunyi Pasal tersebut diatas nampaknya sungguh-sungguh mengacu terhadap kepentingan seluruh masyarakat, yakni dengan mendahulukan kepentingan masyarakat atau warga negara sebagai tujuan utama.³

Jika seorang majikan melakukan mutasi pekerja dengan jabatan dibawah jabatan sebelumnya serta upahnya di potong maka itu menimbulkan masalah hukum yang harus diselesaikan. Oleh sebab itu diperlukan adanya suatu antisipasi dini untuk meminimalisir suatu perselisihan kotraktual yang mengakibatkan kerugian kedua belah pihak tidak terjadi. Pelaksanaan hubungan kerja yang baik dan harmonis, diharapkan terciptanya suatu hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk membahas tentang perlindungan hukum pekerja yang dimutasi karena faktor usia dan hak-hak apa saja yang pekerja miliki selama bekerja di perusahaan tempat ia bekerja.

³ Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya* (2003) 15 Yuridika.[32].

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *doctrinal research*. Pengertian *doctrinal research* adalah suatu penelitian yang menghasilkan penjelasan yang sistematis mengenai norma-norma hukum yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antar norma hukum, menjelaskan bidang-bidang yang sulit, dan diharapkan juga memberikan prediksi mengenai perkembangan norma hukum di masa depan.⁴ Tipe penelitian ini nantinya akan digunakan untuk menjelaskan rumusan masalah yang ada dalam skripsi ini. Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan Undang-Undang (*Statute approach*) dan pendekatan konseptual. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang dimutasi pada kedudukan yang lebih rendah (*demosi*) karena faktor usia. Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian hukum normatif memiliki kegunaan baik secara praktis maupun akademis. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji lebih dalam mengenai isu tersebut sehingga nantinya mendapatkan hasil suatu argumen untuk memecahkan isu perlindungan hukum bagi pekerja yang dimutasi pada kedudukan yang lebih rendah (*demosi*) karena faktor usia.

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) menurut Peter Mahmud, beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Masih menurut Prof. Peter, pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi.⁵

Larangan Perusahaan Melakukan Demosi Dengan Dasar Faktor Usia

Tenaga kerja untuk dapat bekerja di dalam suatu perusahaan selalu diawali dengan adanya perjanjian kerja. Hubungan hukum yang terjadi dalam perjanjian kerja diawali dengan adanya kesepakatan. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian yang mengikat kedua belah pihak serta menimbulkan hak dan kewajiban

⁴ Peter Mahmud M, *Penelitian Hukum*, (Kencana Prenada Media Group 2005).[32]

⁵ *ibid.*[157].

bagi kedua belah pihak yang membuatnya. Dari uraian penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah perikatan yang lahir atau timbul dari sebuah perjanjian. Dalam pembuatan-pembuatan perjanjian, pengusaha dan pekerja/buruh tunduk dalam ketentuan telah diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) yang memberikan penjelasan mengenai syarat sah perjanjian. Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.⁶ Sementara Prof. Subekti memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.⁷

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Dari pengertian hubungan kerja tersebut, hubungan kerja (Perjanjian Kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut.

1. Adanya Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek Perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.⁸

2. Adanya Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika 2009).[46].

⁷ *ibid.*

⁸ *ibid.*[47].

pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.⁹

3. Adanya Perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktiknya, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja/buruh, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh.¹⁰

Dipenuhinya ketiga unsur diatas, jelaslah ada hubungan kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja tertulis maupun lisan. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).

Suatu hubungan kerja produktivitas kerja seorang pekerja tentu sangat diandalkan. Jika seorang pekerja bekerja dengan kurang bergairah, kemungkinan besar karena pekerja tersebut merasa bosan atau sudah jenuh. Jika hal tersebut dibiarkan akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja, tentunya akan membawa kerugian bagi perusahaan. Sementara tidak ada perusahaan yang mau merugi. Kegiatan memindahkan pekerja dari suatu bagian (tempat kerja) ke bagian yang lain bukanlah merupakan kegiatan yang dianggap tabuh. Perpindahan jabatan atau pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu perusahaan. Bahkan kegiatan ini dilakukan untuk mengembangkan pekerja. Hal ini disebabkan karena mutasi diperlukan agar pekerja memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru yang lebih luas. Mutasi pekerja umumnya merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja buruh atau pekerja yang ada dalam sebuah perusahaan yang dicapai oleh pekerja/buruh yang bersangkutan. Berpindahnya jabatan tentu dapat terjadi ke level yang lebih tinggi, sama maupun lebih rendah maka dari itu mutasi itu sendiri dibedakan penyebutannya menjadi *Promosi, Rotasi, dan Demosi*.

⁹ *ibid.*

¹⁰ *ibid.*[48].

Promosi jabatan adalah suatu perpindahan jabatan seorang pekerja dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi atau dapat dikatakan sebagai suatu kenaikan jabatan. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lainnya. Dengan adanya promosi maka dapat dijadikan suatu motivasi untuk seseorang agar mendapatkan kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki pada saat ini. Kesempatan untuk maju di dalam perusahaan sering disebut sebagai promosi (naik pangkat).¹¹ Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi *kering*. Meskipun di muka telah disinggung bahwa manusia pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya tidak berarti bahwa semua orang (pekerja/buruh) mau dinaikkan pangkatnya. Ada pekerja/buruh yang tidak mau diangkat menjadi "supervisor" misalnya. Beberapa sebab bisa disebutkan di sini mengapa seseorang menolak untuk dinaikkan pangkat. Pertama, perbedaan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggung jawab. Kedua, mereka merasa segan meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk ke kelompok baru yang belum pasti sikap penerimaannya. Seorang pekerja/buruh yang diangkat menjadi mandor misalnya, terpaksa harus meninggalkan rekan-rekan lamanya, bagaimanapun kedudukan dia sekarang menjadi "lain" untuk masuk ke kelompok baru (dalam hal ini mandor). Ketiga, adalah faktor "keamanan" yang dirasakan oleh pekerja/buruh yang dipromosikan. Pekerjaan yang baru selalu menyangkut perubahan. Pada pekerjaan lama, pekerja telah mempunyai keahlian dan menguasainya, sedangkan pada pekerjaan yang baru, selalu ada faktor-faktor ketidakpastian. Meskipun tidak semua pekerja/buruh mau dipromosikan, tetapi pada umumnya para pekerja/buruh menginginkan promosi ini. Begitu besarnya peranan promosi bagi pekerja/buruh, maka sudah seharusnya bila manajer personalia menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para pekerja/buruh.¹²

¹¹ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama Publisher 2008).[193].

¹² *ibid.*

Rotasi jabatan adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan pekerja atau pekerja 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. Rotasi terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Dapat dikatakan Rotasi sebagai kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan pekerja/buruh dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.¹³

Demosi jabatan adalah perpindahan jabatan dari jabatan yang sebelumnya ke jabatan yang lebih rendah. *Demosi* merupakan salah satu bentuk pendisiplinan yang masih dipertanyakan unsur pendidikannya. Dengan kata lain *demosi* sebenarnya merupakan bentuk hukuman terhadap pekerja/buruh yang tidak mampu mengerjakan tugasnya. Perusahaan selalu menuntut agar setiap pekerja/buruh senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik. Jika pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka kemungkinan akan dilakukan *demosi* atau pemberhentian. Ini karena perusahaan mementingkan para pekerja/buruh agar harus bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Semuanya itu dapat terjadi bila pekerja/buruh bekerja dengan seoptimal mungkin. Masalah “demotion” (penurunan pangkat) juga sering mempertimbangkan unsur senioritas ini. Masalah “demotion”, merupakan pemindahan seorang pekerja/buruh ke jabatan lain yang lebih rendah, dengan wewenang lebih rendah serta gaji/upah lebih rendah pula.¹⁴

Menurut Manullang, *demosi* terjadi dalam suatu perusahaan terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral pekerja yang bersangkutan dan dapat

¹³ Fathoni, Abdurrahmat, *Perusahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rineka Cipta 2006).[32].

¹⁴ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Zifatama Publisher 2008). [193].

mempengaruhi prestasi dan moral pekerja lainnya di perusahaan tersebut.¹⁵ Sebagai lawan dari promosi, *demosi* dimaksud ialah penugasan pekerja/buruh memangku jabatan-jabatan yang statusnya, tanggung jawab dan gajinya lebih kecil dari jabatan semula. Umumnya *demosi* dilakukan karena pekerja/buruh yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran atas peraturan perusahaan, namun lebih banyak disebabkan oleh ketidakmampuan pekerja/buruh dalam menjalankan fungsi dari jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.¹⁶ Hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur mengenai hubungan antara buruh dengan majikannya. Hukum perburuhan berfungsi untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikannya. Dalam perbincangan sehari-hari tentunya sering terdengar istilah hak normatif buruh. Hak normatif tidak selalu identik dengan upah, salah satu bentuk perselisihan hak normatif dapat terjadi karena mutasi yang sewenang-wenang. Perlindungan hak-hak normatif pekerja/buruh dapat dilakukan oleh pemerintah yang bertindak sebagai arbiter (wasit) dari perselisihan pekerja dengan pengusaha dan atau pemerintah dengan kebijaksanaan yang saling menguntungkan. . Di Indonesia, permasalahan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif buruh dalam setiap pemberian kerja.

Mengenai *demosi* itu sendiri tidak diberikan pengaturannya dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang terkait atau ada kaitannya dengan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengaturan mengenai *demosi* ini dapat diatur sendiri di dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sehingga mengenai hal-hal yang ada kaitannya dengan penejaksanaan disiplin terhadap pekerja/buruh yang melakukan suatu pelanggaran yang merugikan perusahaan seharusnya lebih diserahkan kepada

¹⁵ Noor Aini Pratitha A.L dan Yasmin Chairunisa Muchtar, “Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Pada Master Kredit Cabang Medan” (2013), 1 Jurnal USU.[13].

¹⁶ M. Manullang dan Marihot Amh Manullang, *Manajemen Personalia*, (Gadjah Mada University Press 2011).[153].

pihak penguasa dan pekerja/buruh untuk disepakati bersama dalam bentuk Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan 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 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. Dalam hal pelaksanaan *demosi* terhadap pekerja/buruh dengan pertimbangan faktor usia lanjut yang dianggap kurang produktif dalam melakukan kewajibannya sebagai pekerja/buruh, maka perusahaan harus dapat menunjukkan bahwa seorang pekerja/buruh tersebut dapat dikategorikan sebagai seseorang yang berusia lanjut, berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 1998 Tentang Kesejahteraan Lanjut Usia yang mengatur “Lanjut Usia adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 (enam puluh) tahun keatas”. Sedangkan, pada Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun mengatur bahwa pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 Tahun, mulai 1 Januari 2019 usia pensiun

menjadi 57 tahun dan selanjutnya usia pensiun bertambah 1 tahun setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam hal ini telah melakukan diskriminasi usia kepada pekerja. Diskriminasi usia tersebut dilakukan dalam bentuk *demosi* terhadap pekerja/buruh yang dianggap memasuki usia lanjut yang sudah tidak produktif sehingga pekerja/buruh tersebut mengalami kerugian dalam bentuk pemenuhan hak normatif pekerja berupa pengurangan upah. Bahwa, tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan tindakan *demosi* terhadap pekerja/buruh yang dianggap memasuki usia yang tidak produktif serta mengurangi upah yang di dapat oleh pekerja tersebut maka perusahaan tersebut dapat dikatakan telah melakukan diskriminasi.

Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Di Demosi Karena Faktor Usia

Upaya hukum yang dapat dilakukan pertama-tama yakni melalui jalur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan dengan melakukan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat terlebih dahulu sebelum menempuh jalur penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial, hal ini telah diatur sesuai dengan ketentuan pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian yang dimaksud diatas harus diselesaikan paling lama dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal perundingan dimulai hal ini diatur di dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perundingan bipartit akan berjalan terarah dan terkontrol apabila membuat suatu risalah perundingan. Risalah perundingan harus dibuat karena apabila perundingan bipartit gagal maka risalah perundingan tersebut dapat digunakan sebagai bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan sebab tanpa bukti tersebut perselisihan tidak dapat dilanjutkan penyelesaiannya baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase. Demosi ini adalah bentuk dari suatu perselisihan hak, oleh sebab itu apabila perundingan bipartit tidak mencapai mufakat maka jalur yang dapat ditempuh selanjutnya adalah jalur mediasi.

Proses mediasi yang dilakukan hampir sama dengan perundingan bipartit, namun perbedaannya dalam sebuah mediasi, ada seorang mediator yang menangani permasalahan yang terjadi. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.¹⁷ Apabila dalam proses mediasi ini tidak terjadi kesepakatan damai maka mediator harus menerbitkan anjuran. Anjuran tersebut berisi pendapat-pendapat sebagai saran mediator terhadap para pihak yang berselisih. Jika anjuran diterima, maka dalam tempo 3 (tiga) hari kerja selambat-lambatnya, mediator harus selesai membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama dan mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun jika anjuran tersebut ditolak, maka pihak yang menolak anjuran harus mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”.

Ketentuan pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mengenai tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial yaitu memeriksa dan memutus pada tingkat pertama mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Selain melalui upaya hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), para pihak dapat menempuh jalur pelaporan kepada pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan menurut ketentuan dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk menjamin agar dipatuhinya dan dilaksanakannya semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan oleh semua pihak yang terkait. Maka dari itu, Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan

¹⁷ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, (Rajawali Pers 2004).[53].

oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan hal yang penting dalam perlindungan pekerja/buruh, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, bertujuan untuk mendidik agar perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena perselisihan perburuhan yang seringkali terjadi disebabkan oleh perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kesimpulan

Perpindahan jabatan disebut dengan mutasi, ada tiga jenis mutasi yakni *promosi*, *rotasi* dan *demosi*. *Promosi* dengan kata lain adalah kenaikan pangkat, sedangkan *rotasi* adalah perpindahan jabatan dengan level yang sama dari jabatan sebelumnya dan *demosi* adalah perpindahan jabatan dari jabatan yang sebelumnya ke jabatan yang lebih rendah. Perusahaan tidak dapat melakukan mutasi terhadap pekerja pada kedudukan yang lebih rendah (*demosi*) dengan dasar usia lanjut yang kurang produktif. Perusahaan tidak seharusnya melakukan *demosi* karena *demosi* biasanya ditujukan karena pekerja/buruh yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran atas peraturan perusahaan. Perusahaan tidak boleh melakukan mutasi kepada pekerja berdasarkan usia lanjut yang kurang produktif karena hal tersebut termasuk diskriminasi usia. Terdapat tiga macam upaya – upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja atau buruh. 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 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(PPhi). Kedua, pekerja/buruh dapat melakukan pengaduan atau pelaporan kepada pengawas ketenagakerjaan. Upaya hukum yang terakhir terkait dengan pelanggaran yang terdapat sanksi pidananya, pekerja/buruh dapat melaporkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Daftar Bacaan

Buku

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009).

Fathoni, Abdurrahmat, *Perusahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rineka Cipta 2006).

Kartasapoetra, G. et.al., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Armico 1990).

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, (Rajawali Pers 2004).

M. Manullang dan Marihot Amh Manullang, *Manajemen Personalia*, (Gadjah Mada University Press 2011).

Noor Aini Pratitha A.L dan Yasmin Chairunisa Muchtar, “Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Pada Master Kredit Cabang Medan” (2013), 1 Jurnal USU.

Peter Mahmud M, *Penelitian Hukum*, (Kencana Prenada Media Group 2005).

Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama Publisher 2008).

Jurnal

Lanny Ramly, ‘Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha’ (2001) 16 Yuridika.

Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya* (2003) 15 Yuridika.

HOW TO CITE: Windi Agustín Prasyowati Putri Iswandy dan M. Hadi Subhan, ‘Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di demosi Karena Faktor Usia’ (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.