

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP BURUH YANG KENA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
AKIBAT MENOLAK DIMUTASI
(Studi Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

**NIKO RUDIANTO SIMATUPANG
NPM: 17 840 0229**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP BURUH YANG KENA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
AKIBAT MENOLAK DIMUTASI
(Studi Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

**NIKO RUDIANTO SIMATUPANG
NPM: 17 840 0229**



*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelara Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
M E D A N
2 0 2 1**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap Buruh Yang Kena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Akibat Menolak Dimutasi (Studi Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

Nama : NIKO RUDIANTO SIMATUPANG

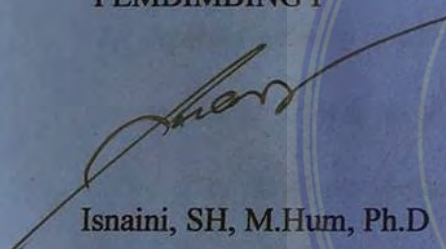
NPM : 17.840.0229

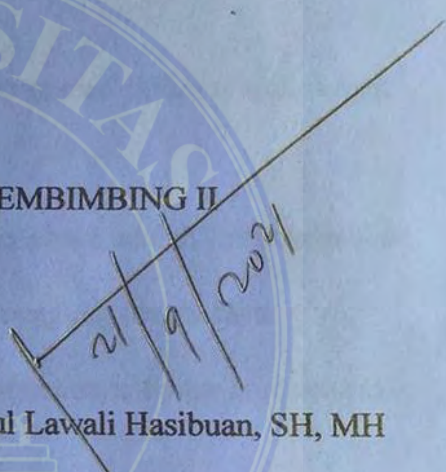
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D


H. Abdul Lawali Hasibuan, SH, MH

DEKAN


Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH

Tanggal Lulus: 11 September 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 16/12/21

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NIKO RUDIANTO SIMATUPANG
NPM : 17.840.0229
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap Buruh Yang Kena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Akibat Menolak Dimutasi (Studi Putusan No. 156/Pdt.Sus- PHI/2018/PN.Mdn)

Dengan ini menyatakan:

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan jiplakan dari skripsi atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, 11 September 2021



NIKO RUDIANTO SIMATUPANG
NPM: 17.840.0229

ABSTRAK
TINJAUAN YURIDIS TERHADAP BURUH YANG KENA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
AKIBAT MENOLAK DIMUTASI
(Studi Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)

Oleh:
NIKO RUDIANTO SIMATUPANG
NPM: 17.840.0229

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja, bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan bagaimana pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn. Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang akan dibahas. Metode penelitian yaitu dengan menggunakan jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi putusan kasus. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan lapangan, serta menganalisis data berdasarkan data kualitatif. Hasil penelitian aturan hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dipertegas dari Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan, yaitu dengan mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 27 ayat 5 dalam perjanjian kerja bersama antara penggugat dan tergugat serta berdasarkan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sesuai dengan upah dan lamanya para penggugat bekerja dengan tergugat. Pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn dengan mempertimbangan bukti-bukti selama persidangan serta saksi-saksi selama proses pemeriksaan. Menimbang bahwa mutasi merupakan hal yang lazim dilakukan demi kemajuan perusahaan dengan tanpa mengurangi hak-hak pekerja dan dengan memperhatikan fasilitas bagi pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja, Sepihak

ABSTRACT
YURIDICAL REVIEW OF WORKERS WHO HAVE BEEN
DISCONNECTED BY THE COMPANY DUE TO REJECTING THE
DIMUTATION
(Decision Study No. 156 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn)

By:
NIKO RUDIANTO SIMATUPANG
NPM: 17,840.0229

One of the problems that often arise in employment relationships is the problem of Termination of Employment (PHK). The end of employment relations for workers means loss of their livelihoods, which means the beginning of a period of unemployment with all its consequences, so that in order to ensure certainty and peace of life for workers, there should be no termination of employment. However, in reality it proves that termination of employment cannot be completely prevented. The problem in this research is how the legal rules regarding termination of employment, how legal protection for workers who have been unilaterally terminated and how the judge's consideration in giving a decision on decision No. 156 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn. The research objective is to get answers to the problems to be discussed. The research method is to use the type of research used is juridical normative, namely the type of research carried out by studying the existing norms or laws and regulations related to the issues discussed. The nature of the research used in completing this thesis is the descriptive analysis of the case decision study. Data collection techniques using literature and field studies, as well as analyzing data based on qualitative data. The results of the research on legal regulations concerning Termination of Employment in Article 151 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower are confirmed by Article 155 paragraph (1) and Article 170 of the Manpower Act. Legal protection for the rights of workers who have been dismissed unilaterally by the company, namely by receiving severance pay and service pay in accordance with Article 27 paragraph 5 in the collective work agreement between the plaintiff and the defendant and based on Article 156 paragraph (4) of the Law Law Number 13 of 2003 concerning employment in accordance with wages and the length of time the plaintiffs worked with the defendant. Judges' considerations in issuing a decision in decision No. 156 / Pdt.Sus-PHI / 2018 / PN.Mdn by considering evidence during the trial as well as witnesses during the examination process. Considering that transfer is a common practice for the advancement of a company without prejudice to workers' rights and with due observance of workers' facilities in accordance with the provisions of Article 32 of Law No. 13 of 2003 concerning manpower.

Keywords: Labor, Termination of Employment, One-sided

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenannya telah memberikan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Buruh Yang Kena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Akibat Menolak Dimutasi (Studi Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan pemutusan kerja karena tidak mau dimutasi.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ibu Sri Korpri Manurung dan Ayah Franky Simatupang yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, dan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
4. Ibu Fitri Yani Dewi Siregar, SH, MH, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
5. Bapak Dr. M.Citra Ramadhan, SH, MH, selaku Ketua Sidang Meja Hijau Penulis,
6. Bapak Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
7. Bapak H. Abdul Lawali Hasibuan, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
8. Ibu Mahalia Nola Pohan, SH, M.Kn, selaku sekertaris seminar Penulis,
9. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

11. Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 11 September 2021
Penulis

NIKO RUDIANTO SIMATUPANG



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Tentang Pekerja	14
1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha	14
2. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha	17
3. Pengertian Hubungan Kerja	22
B. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	23
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
C. Tinjauan Tentang Mutasi	30
1. Pengertian Mutasi.....	30
2. Jenis-Jenis Mutasi.....	31
3. Tujuan dan Manfaat Mutasi	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Waktu dan Tempat Penelitian	36

1. Waktu Penelitian.....	36
2. Tempat Penelitian	36
B. Metode Penelitian.....	37
1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	37
2. Metode Pendekatan.....	37
3. Sumber Data	38
4. Teknik Pengumpulan Data	39
5. Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Aturan Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	41
2. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	50
3. Pertimbangan Hakim Dalam Pemberian Putusan Pada Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn.....	53
B. Hasil Pembahasan	59
1. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/ 2018/PN.Mdn.....	59
2. Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN.Mdn.....	64
3. Analisis Kasus	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas Pancasila, bahu membahu mempertahankan dan mengisi kemerdekaan tanpa mengenal adanya unsur sara.¹ Tetapi tingginya angka para pekerja di Indonesia tidak sebanding dengan ketersediaan dari lapangan pekerjaan itu sendiri, sehingga angka pengangguran masih tergolong cukup tinggi.

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dan mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya manusia merupakan suatu makhluk hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.² Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.³

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih

¹Soetrisno Loekman, 2015, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta, hlm. 5

² Ahmad, Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

³ *Ibid* hlm. 33

banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.⁴

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.⁵

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin.

⁴ *Ibid* hlm. 36

⁵ Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung. hlm. 18

Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Tentang isu hukum yang terjadi sekarang di Indonesia adalah dengan adanya rancangan *Omnibus law* yaitu metode atau konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum (*umbrella act*). Dan ketika peraturan itu diundangkan berkonsekuensi mencabut beberapa aturan hasil penggabungan dan substansinya selanjutnya dinyatakan tidak berlaku, baik untuk sebagian maupun secara keseluruhan.⁶

Pengesahan *Omnibus Law* Cipta Kerja dilakukan DPR RI pada Senin (5/10/2020). DPR mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja *Omnibus Law* meski banyak mendapat penolakan dan kritik dari berbagai kalangan masyarakat. Banyak kajian yang diterbitkan oleh berbagai lembaga menunjukkan pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja akan merugikan buruh/pekerja.⁷

Sebagian besar peraturan yang diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini banyak berbicara mengenai efisiensi dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, tetapi RUU ini justru tidak mengubah atau membuat peraturan baru yang berkaitan dengan pelatihan kerja atau peningkatan kompetensi pekerja. Padahal, berbicara mengenai penciptaan lapangan kerja seharusnya justru berkaitan erat dengan upaya untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. Alih-alih perlindungan pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja justru berpotensi membuat pasal ketenagakerjaan kembali terpinggirkan, tergerus oleh kebutuhan investasi

⁶ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law/> Diakses Selasa 10 November 2020 Pukul; 11.04 Wib

⁷ Tirta Id, <https://tirto.id/daftar-pasal-uu-omnibus-law-cipta-kerja-yang-bisa-merugikan-buruh-f5Cb>, Diakses Selasa 10 November 2020 Pukul; 13.04 Wib

dan ekonomi. Padahal, dalam hubungan industrial Pancasila, perlindungan pekerja merupakan bentuk tanggung jawab pemerintah. Beberapa pasal yang dinilai akan merugikan buruh/pekerja adalah:⁸

1. Masuknya Pasal 88B dalam Undang-Undang Cipta Kerja berbunyi:

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. Satuan waktu; dan/atau
 - b. Satuan hasil,
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menurut Amnesty Internasional, pasal tersebut memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menentukan unit keluaran yang ditugaskan kepada pekerja sebagai dasar penghitungan upah (sistem upah per satuan). Tidak ada jaminan bahwa sistem besaran upah per satuan untuk menentukan upah minimum di sektor tertentu tidak akan berakhir di bawah upah minimum.⁹

2. Penghapusan Pasal 91 di Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pasal 91 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi:

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal tersebut mewajibkan upah yang disetujui oleh pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah daripada upah minimum sesuai peraturan perundang-undangan. Apabila persetujuan upah tersebut lebih rendah daripada upah minimum dalam peraturan perundang-undangan, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar para pekerja sesuai dengan standar upah minimum dalam peraturan perundang-undangan. Jika dilanggar pengusaha akan mendapat sanksi.

⁸ *Ibid*

⁹ Umar kasim. 2014, *Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum, Vol. 2, Jakarta. hlm. 26

Menghapus Pasal 91 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini akan berujung pada kurangnya kepatuhan pengusaha terhadap upah minimum menurut undang-undang. Dengan kata lain, kemungkinan besar pengusaha akan memberikan upah yang lebih rendah kepada pekerja dan tidak melakukan apa-apa karena tidak ada lagi sanksi yang mengharuskan mereka melakukannya.

3. Pencantuman Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait perubahan status PKWT menjadi PKWTT

Jangka waktu maksimum perjanjian kerja sementara dan jangka waktu perpanjangan maksimum belum secara spesifik diatur seperti dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi disebutkan akan diatur dalam Peraturan Pemerintah. Sebagai catatan, aturan teknis apapun yang dibuat menyusul pengesahan Omnibus jangan sampai membebaskan pengusaha dari kewajiban mereka untuk mengubah status pekerja sementara menjadi pekerja tetap. Hal ini menghilangkan kepastian kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tadinya terbatas untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.¹⁰

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, PKWTT menjadi tidak dibatasi oleh Undang-Undang sebagaimana tertera dalam Pasal 56 ayat (3) UU. Dengan demikian secara tidak langsung RUU Cipta Kerja menghapuskan pembatasan waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan menyerahkannya pada kesepakatan para pihak. Artinya, peran pemerintah menjadi lemah, karena tidak dapat mengintervensi jangka waktu PKWT. Output dari ketentuan ini akan

¹⁰ *Ibid* hlm. 27

menyebabkan semakin menjamurnya jenis pekerja kontrak.¹¹ Ketentuan ini sudah banyak dikritik oleh kalangan pekerja karena menunjukkan kurangnya keberpihakan pemerintah terhadap perlindungan hak dan kepastian hukum bagi pekerja.

4. Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 77 dalam UU Cipta Kerja berbunyi:

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Batasan waktu kerja dalam Pasal 77 ayat (2) masih dikecualikan untuk sektor tertentu.

Pengaturan kebijakan waktu kerja yang tidak jelas, dinilai menjadi celah semakin terbukanya eksploitasi terhadap pekerja. Selama ini saja banyak kasus pekerja yang upahnya tidak dibayar, tetapi waktu kerjanya tetap berjalan normal. Bahkan terdapat kasus pengusaha yang kabur dengan tidak membayar hak-hak normatif pekerja. Banyak hal kontroversial yang selama ini kasusnya menimpa pekerja, walau instrumen hukumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi tidak dipatuhi atau dijalankan oleh perusahaan.¹² Terlebih lagi ketika memberikan ruang bagi pengusaha untuk mengatur waktu kerja terhadap pekerja, menghilangkan kewajiban pengusaha membayar upah dalam keadaan tertentu, dan tidak membayar upah sesuai upah minimum.

¹¹ Sisilia Nanik Riani, 2017, *Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh*, Jurnal Hukum Vol. 9, hlm. 9

¹² *Ibid* hlm. 11

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹³ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan hukum kepada buruh atau pekerja, antara lain:

1. Perlindungan sosial, bertujuan agar buruh atau pekerja dapat menikmati dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota keluarga.
2. Perlindungan ekonomi, bertujuan agar buruh dapat menikmati penghasilan secara layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya sendiri maupun bagi anggota keluarganya.
3. Perlindungan teknis, bertujuan agar buruh atau pekerja terhindar dari risiko-risiko kecelakaan kerja di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat kerja atau bahan-bahan yang dikerjakan oleh buruh atau pekerja.¹⁴

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh

¹³ Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 21

¹⁴ Aloysius, Uwiyono, 2014, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 24

sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.¹⁵

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep peraturan perundang-undangan. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹⁶

Pada hakikatnya pihak pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dan pihak pengusaha

¹⁵ Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 28

¹⁶ Yuhari Robingu, 2013, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Hukum. Vol. 2 No. 12. hlm.23.

wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.¹⁷

Mutasi merupakan hal yang tidak asing dalam dunia kerja, tidak adanya kejelasan mengenai peraturan tentang mutasi sering sekali dimanfaatkan oleh pengusaha atau perusahaan untuk menghilangkan kewajibannya terhadap hak-hak pekerja atau buruh, misalnya seorang pekerja atau buruh yang sudah puluhan tahun bekerja tiba-tiba dipindahkan ke tempat yang jauh. Hal ini akan menjadi dilematis bagi pekerja atau buruh tersebut, disisi lain dia harus ikut kebijakan pengusaha atau perusahaan akan tetapi dia harus meninggalkan keluarganya. Hal ini akan menjadi dilematis bagi bekerja atau buruh tersebut sehingga mereka banyak yang menolak mutasi, hal ini dapat mengakibatkan pekerja atau buruh tersebut dapat dikatakan menolak perintah kerja atau dapat dikatakan mengundurkan diri sehingga tidak mendapatkan hak-haknya berupa pesangon.¹⁸

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Op Cit.* hlm. 25

¹⁸ Deden Muhamad Surya, 2018, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan*, Jurnal Wawasan Yuridika. Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Bandung, hlm. 170

Mutasi (penempatan kerja) ke tempat lain harus memperhatikan berlakunya Pasal 32 Undang-Undang No. 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.

Berdasarkan Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn telah terjadi gugatan tentang pemutusan hubungan kerja, yaitu berdasarkan gugatan yang diajukan oleh para pihak penggugat, bahwa tergugat melakukan mutasi tanpa alasan yang jelas dan ditempatkan pada perusahaan yang tidak ada hubungan kerja dengan tergugat. Dengan mutasi yang terjadi pada penggugat I, Penggugat II dan Penggugat III tidak memenuhi rasa keadilan dan tidak sesuai dengan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, apabila mutasi tidak memenuhi unsur-unsur yang terdapat dalam Pasal 32 Undang-undang Ketenagakerjaan maka hal tersebut telah bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya Perjanjian. Bahwa dalam perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan aturan perundang-undangan sehingga perjanjian ini batal demi hukum.

Di karenakan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha selalu diikat oleh suatu perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian ini merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Berdasarkan putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn

bahwa gugatan para penggugat dinyatakan dikabulkan sebagian, menyatakan para penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal 168 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menyatakan hubungan kerja penggugat dan tergugat putus sejak dibacakannya putusan. Maka dengan putusnya hubungan kerja karena putusan pengadilan, pihak tergugat melakukan mutasi tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas maka hal tersebut adalah latar belakang penulisan skripsi ini yang mana penelitian ini akan mengambil judul “**Tinjauan Yuridis Terhadap Buruh Yang Kena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Akibat Menolak Dimutasi (Studi Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn)**”.

B. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas adalah:

1. Bagaimana aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja sepihak?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak?
3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada putusan No. 156/Pdt.Sus
4. -PHI/2018/PN.Mdn?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.

2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini antara lain :

1. Secara teoritis

Untuk membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2. Secara praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan memahami tentang suatu karya ilmiah, serta mengetahui tentang perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan

dalam hal ini dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja.

- c. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama pekerja agar melakukan pekerjaan dengan baik, agar tidak terjadi perselisihan dengan pihak perusahaan dan terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.¹

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.

¹ Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, hlm. 148.

2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.² Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.

² C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 317

6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.³

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.⁴

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

³ Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. hlm. 24-25

⁴ *Ibid.* hlm. 29.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.⁵ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.⁶ Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUH Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdata adalah:

⁵ Lalu Husni *Op Cit* hlm. 24

⁶ W.J.S Poerwadarminta, 2004, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. hlm. 191

a. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

b. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

- a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- b. Melaksanakan secara baik;

- c. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:⁷

- 1) Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
 - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
 - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Diberikan perlindungan sebagai berikut:
 - a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan;
 - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
 - c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
 - d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi

⁷ Wiwoho Soedjono, 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 69

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.⁸

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.⁹

Suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban

⁸Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm.23-25

⁹Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. hlm. 18

dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

Kewajiban Pengusaha menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan). Yang termasuk program tersebut adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.¹⁰

¹⁰ *Ibid* hlm. 143

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja dan serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

3. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.¹¹

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

¹¹ Iman Soepono, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. hlm. 55

B. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹²

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah Pemutusan hubungan kerja, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipekat.

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

¹² Amran Basri *Op Cit.* hlm. 77

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerjadidefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.¹³ Terdapat dua tipe pemutusan hubungan kerja yaitu: pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan

¹³ Kuncoro. 2009. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. UIR Press, Pekanbaru. hlm. 203

perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Hal ini terutama apabila terjadi di level manajemen lini menengah, maka kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin besar. Pemutusan hubungan kerja menciptakan situasi terputusnya sama sekali hubungan antara pekerja baik hubungan kerja maupun hubungan sosial.

Pemutusan hubungan kerja bagi perusahaan akan menimbulkan resiko yang merugikan bagi pengusaha dan pekerja. Resiko bagi perusahaan tersebut antara lain:

- a. Melepas karyawan yang sudah berpengalaman dan setia.
- b. Terhentinya produksi sementara dengan adanya pemutusan hubungan kerja.
- c. Harus mencari penggantinya dengan karyawan yang baru.
- d. Mengganti, perlu biaya yang besar untuk merekrut.
- e. Hasil kerja karyawan pengganti belum tentu sebaik karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan dapat menderita rugi. Hal ini akan terlihat pada:

- a. Produktivitas kerja akan merosot, bila tidak berhenti sama sekali.
- b. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja potensial yang susah dicari penggantinya.
- c. Perusahaan harus mengeluarkan biaya, tenaga dan waktu untuk merekrut tenaga baru.
- d. Kurang berfungsinya pengelolaan perusahaan dengan baik.

Sedangkan resiko bagi karyawan adalah:

- a. Hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang diterima untuk membiayai keluarga.
- b. Timbulnya situasi yang tidak enak karena menganggur.
- c. Berkurangnya rasa harga diri, apalagi bila selama ini memangku jabatan.
- d. Terputusnya hubungan dengan teman-teman sekerja dan
- e. Harus bersusah payah lagi mencari pekerjaan baru.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja/buruh. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Dibawah ini akan dipaparkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga

keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Disisi lain pihak pekerja berpandangan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis. Dari segi pertimbangan ekonomis yaitu mungkin pekerja tidak bisa memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin mendapat gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.¹⁴

Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja (*werkgever*) bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya.¹⁵Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

¹⁴ Amran Basri *Op Cit* hlm. 80

¹⁵ *Ibid.* hlm. 81

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja/buruh diantaranya:

1. Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan ;
2. Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila ;
3. Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu ;
4. Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya ;
5. Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
6. Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain ;
7. Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat ;
8. Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja.¹⁶

¹⁶ *Ibid* hlm. 82

Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja/buruh untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.¹⁷

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait.

Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi

¹⁷ *Ibid.* hlm. 83

kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan.¹⁸

Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah *turnover*. *Turnover* (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* pada waktu itu.

C. Tinjauan Tentang Mutasi

1. Pengertian Mutasi

Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu perusahaan. Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya, yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya.

¹⁸ Hasibuan. 2011. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta, hlm. 95

Menurut Sastrohadiwiryono 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.¹⁹

Menurut Hanggraeni “mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”.²⁰ Dan menurut Daryanto “mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan *prinsip the right men on the right place*”²¹.

Sedangkan menurut Moekijat mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seorang karyawan ke posisi/jabatan/pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *the right men on the right place*.

2. Jenis-Jenis Mutasi

Mutasi seringkali dilakukan atas keinginan/kebutuhan perusahaan atau atas keinginan karyawan sendiri. Jenis mutasi adalah:²²

¹⁹ M.Kadarisman, 2012. *Manajemen kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 68

²⁰ Dewi, Hanggraeni, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta, hlm. 80

²¹ Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 41

²² Dewi, Hanggraeni *Op Cit* hlm. 87

a. Ditinjau dari tempat kerja karyawan:

- 1) Mutasi antarurusan
- 2) Mutasi antarseksi
- 3) Mutasi antarbagian
- 4) Mutasi antarbiro
- 5) Mutasi antarinstansi

b. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi:

- 1) *Production transfer*, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun.
- 2) *Replacement transfer*, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan karyawan yang belum lama bekerja atau karyawan yang diberhentikan.
- 3) *Versatility transfer*, mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan karyawan yang bersangkutan.
- 4) *Shift transfer*, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, shift A (malam) pindah ke shift B (pagi).
- 5) *Remedial transfer*, mutasi karyawan ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antar karyawan.

c. Ditinjau dari masa kerja karyawan:

- 1) *Temporary transfer*, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti karyawan yang cuti atau berhalangan.
- 2) *Permanent transfer*, mutasi yang bersifat tetap.

Menurut Hasibuan ada beberapa sebab dan alasan dilakukannya mutasi adalah sebagai berikut:²³

- a. Permintaan sendiri Alasan-alasannya adalah:
 - 1) Kesehatan; misalnya fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan. Misalnya dinas luar, mohon dimutasi menjadi dinas malam.
 - 2) Keluarga; misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usianya.
 - 3) Kerja sama; misalnya tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.
- b. Alih Tugas Produktif (ATP) Alasannya didasarkan pada kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan. Jadi ATP ini biasanya bersifat mutasi vertikal (promosi atau demosi).

Menurut Paul Pigors dan Charles Mayers mengemukakan 5 (lima) macam transfer, yaitu:²⁴

- a. *Production transfer*, mengalih tugaskan karyawan dari satu bagian ke bagian lain secara horizontal, karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja padahal produksi akan ditingkatkan.
- b. *Replacement transfer*, mengalih tugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan.

²³ Moehariono *Op Cit* hlm. 105

²⁴ *Ibid* hlm. 111

- c. *Versality transfer*, mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.
- d. *Shift transfer*, mengalih tugaskan seorang karyawan yang sifatnya horizontal dari satu regu ke regu lain sedang pekerjaannya tetap sama.
- e. *Remedial transfer*, mengalih tugaskan seorang karyawan ke jabatan/pekerjaan lain, baik pekerjaannya sama atau tidak atas permintaan karyawan bersangkutan karena tidak dapat bekerja sama dengan rekan-rekannya.

3. Tujuan dan Manfaat Mutasi

Adapun tujuan dari mutasi adalah sebagai berikut:²⁵

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
- f. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
- g. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- h. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

²⁵ M.Kadarisman *Op Cit* hlm. 72

- i. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
- j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
- k. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Menurut Moekijat dalam program kepegawaian mutasi bertujuan untuk:²⁶

- a. Mempertahankan pegawai-pegawai yang telah lama masa kerjanya sebagai perubahan atau pengurangan keperluan produksi.
- b. Mengembangkan kecakapan pegawai dalam berbagi bidang. 3. Megadakan penggantian antar regu.
- c. Memperbaiki penempatan yang tidak memuaskan.

Tujuan mutasi adalah agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya. Kita tahu bahwa karyawan akan jenuh terhadap pekerjaan yang digelutinya selama bertahun-tahun. Akibatnya akan mengurangi motivasi karyawan sehingga berimbas kepada produktivitas yang dilakukannya. Mutasi juga dapat dilakukan kepada karyawan yang telah lalai melaksanakan tugasnya atau tidak mampu melakukan tugasnya secara sempurna. Selain tujuan, mutasi juga memiliki manfaat bagi karyawan.

Manfaat mutasi adalah:

- a. Pengalaman baru.
- b. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
- c. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan.
- d. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
- e. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasi nasional.
- f. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
- g. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

²⁶ Moehariono. *Op Cit* hlm. 107

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Maret 2021.

Tabel Kegiatan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		November-Desember 2020				Januari-Februari 2021				Maret-April 2021				Mei-Juli 2021					Agustus-September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																			
2	Seminar Proposal			■	■																	
3	Penelitian					■	■	■	■													
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■					
5	Seminar Hasil																	■	■			
6	Pengajuan Berkas Meja Hijau																			■	■	

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.

B. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.¹

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah *deskriptif analisis* dari studi putusan kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.²

2. Metode Pendekatan

Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang, pendekatan kasus.³

- a. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani.
- b. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

¹ Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51

² Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung. hlm 163.

³ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 133

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan berdasarkan kasus yaitu Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn dan Pendekatan Undang-Undang berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer adalah data yang mencakup peraturan perundang-undangan terdiri dari:
 - 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan tentang ketenagakerjaan.
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus umum, majalah, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah dan internet juga menjadi tambahan bagi penulisan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya-tidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian ini adalah:

a. Studi dokumen.

Yaitu bahan-bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.

b. Penelitian lapangan (*Field Research*)/wawancara yaitu penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus yang berhubungan dengan judul yaitu tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak yaitu Putusan No:156/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN.Mdn.

5. Analisis Data

Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas, kompleks dan rinci.⁴Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

⁴ Syamsul Arifin 2012, *Op Cit* hlm. 66

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja yang diterima setelah pemutusan hubungan kerja. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Aturan hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dipertegas dari Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja pada putusan PHI Nomor: 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan, yaitu dengan mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 27 ayat 5 dalam perjanjian kerja bersama antara penggugat dan tergugat serta berdasarkan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sesuai dengan upah dan lamanya para penggugat bekerja dengan tergugat.
3. Pertimbangan hakim dalam pemberian putusan pada putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn dengan mempertimbangan bukti-bukti selama persidangan serta saksi-saksi selama proses pemeriksaan. Menimbang bahwa mutasi merupakan hal yang lazim dilakukan demi kemajuan perusahaan dengan tanpa mengurangi hak-hak pekerja dan dengan memperhatikan fasilitas bagi pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Adanya aturan hukum yang baru yaitu Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mengurangi pemutusan hubungan kerja sepihak dari perusahaan kepada para pekerjanya, dengan alasan yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang dapat merugikan perusahaan dan juga para pekerja.
2. Ada baiknya bagi setiap perusahaan harus memberikan alasan yang jelas untuk melakukan mutasi terhadap para pekerja, harus ada faktor-faktor penyebab yang pasti, Harus sesuai dengan faktor-faktor yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan kesalahan para pekerja.
3. Penyelesaian Hubungan Perburuhan haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus dapat memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Tripartit tanpa harus melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat di minimalkan. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai lembaga yang memiliki kewenangan sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dikaji ulang, karena PHI tidak mampu melaksanakan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Untuk itu perlu membuat mekanisme yang dapat memenuhi asas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmad Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Aloysius Uwiyono, 2014, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.
- C.S.T, Kansil, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka, Jakarta.
- Dewi Hanggraeni, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Eggi Sudjana, 2015. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Meringing*, PPMI, Jakarta.
- Hasibuan. 2011. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Huala Adolf, 2011, *Hukum Perdagangan Internasional*,. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Imam Syahputra, 2010, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta.
- Iman Soepono, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Khotibul Umam, 2010, *Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Kuncoro. 2009. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. UIR Press, Pekanbaru.
- Lalu Husni, 2014, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- _____, 2017, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- M.Kadarisman, 2012. *Manajemen kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta.

- Maier. 2010. *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPFE, Yogyakarta.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukti Arto, 2014, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, cet V*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta.
- R Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, 2010. *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetrisno Loekman, 2015, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press.
- W.J.S Poerwadarminta, 2004, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Wiwoho Soedjono, 2013. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007. *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. Jurnal dan Karya Ilmiah

Annisa Fitria, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena Phk Akibat Efisiensi Di Perusahaan*, Lex Jurnal, Vol 15, No.3

Deden Muhamad Surya, 2018, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan*, Jurnal Wawasan Yuridika. Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Iskandar Christian Salasa, 2014, *Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan*, Lex Administratum, Vol. II/No.1/.

Mawy Z Alfa, 2016, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*, Jurnal EMBA Vol.4, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Nikodemus Maringan, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3.

Ratna Safitri, 2012, *Hak-Hak Pekerja Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, Karya Ilmiah.

Sisilia Nanik Riani, 2017, *Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh*, Jurnal Hukum Vol. 9.

Yuhari Robingu, 2013, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Hukum. Vol. 2 No. 12.

Umar kasim. 2014, *Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, , Jurnal Hukum, Vol. 2, Jakarta.

D. Website

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law/> Diakses Selasa 10 November 2020 Pukul; 11.04 Wib

Tirto Id, <https://tirto.id/daftar-pasal-uu-omnibus-law-cipta-kerja-yang-bisa-merugikan-buruh-f5Cb>,

E. Putusan

Putusan No. 156/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn