

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DISEBABKAN PEKERJA TIDAK BERSEDIA DI MUTASI
(ANALISIS PUTUSAN NO.91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh :
Ratu Annisa Zaskia
02011381621413**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

2019

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RATU ANNISA ZASKIA
NIM : 02011381621413
PROGRAM KEKHUSUSAN: HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DISEBABKAN PEKERJA TIDAK BERSEDIA DI MUTASI
(ANALISIS PUTUSAN NO.91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)**

Secara Substansial Telah Disetujui dan Dinyatakan Siap Untuk
Diuji/Dipertahankan Dalam Ujian Komprehensif

Palembang, 2019
Menyetujui,

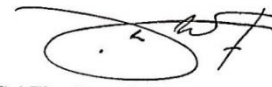
Pembimbing Utama



Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum

NIP. 195506161986031002

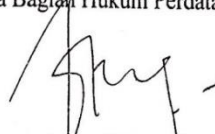
Pembimbing Pembantu



Sri Handayani, S.H., M.Hum.

NIP. 19700207196032002

Ketua Bagian Hukum Perdata



Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum.

NIP. 196511011992032001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ratu Annisa Zaskia
NIM : 02011381621413
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DISEBABKAN PEKERJA TIDAK BERSEDIA DI MUTASI
(ANALISIS PUTUSAN NO.91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)**

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 15 Januari 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,

Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.
NIP. 195506161986031002

Sri Handayani, S.H., M.Hum.
NIP. 19700207196032002



Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,



Dr. Febrina, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Ratu Annisa Zaskia
Nomor Induk Mahasiswa : 02011381621413
Tempat/Tgl.Lahir : Yogyakarta, 3 Oktober 1997
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 10 Desember 2019



Ratu Annisa Zaskia

NIM 02011381621413

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan kesempatan, kekuatan, dan kesehatan serta atas segala berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan mengangkat judul **“Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pekerja Tidak Bersedia Di Mutasi (Analisis Putusan No.91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)”**. Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk menganalisis pertimbangan hakim dalam menetapkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr dan menganalisis prosedur pemutusan hubungan kerja terkait Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini juga atas dukungan orang tua, pembimbing, dan teman-teman sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini nantinya dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Palembang, 10 Desember 2019



Ratu Annisa Zaskia
NIM 02011381621413

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Ruang Lingkup	10
F. Kerangka Teori.....	11
1. Teori Pertimbangan Hakim	11
2. Teori Perjanjian Kerja	12
3. Teori Keadilan	14
4. Teori Upah Teladan.....	15
G. Metode Penelitian	17
1. Jenis Penelitian.....	17
2. Pendekatan Penelitian	18
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	20
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	22

5. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	22
6. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
A. TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	23
1) Pengantar Hubungan Industrial	23
2) Hubungan Industrial di Indonesia.....	27
3) Perselisihan Hubungan Industrial	31
4) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	35
B. <u>TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN</u>	
<u>KERJA</u>.....	40
1) Pengantar Pemutusan Hubungan Kerja.....	40
2) Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	42
3) Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja	44
C. TINJAUAN UMUM TENTANG MUTASI.....	47
1) Pengantar Mutasi.....	47
2) Tujuan dan Manfaat Mutasi.....	50
3) Penyebab dan Dasar Pelaksanaan Mutasi.....	51
BAB III PEMBAHASAN.....	53
A. Analisis Penulis Terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus- PHI/2017/PN.Pbr.....	53
1. Pengantar Tentang Pertimbangan Hakim.....	53
2. Pengantar Tentang Pengadilan Hubungan Industrial.....	54
3. Pihak-Pihak Berperkara.....	56
4. Kasus Posisi	57

5. Analisis Penulis Terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr	58
B. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Seharusnya Dilakukan Oleh PT. Delimuda Nusantara Terkait Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr	71
1. Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja	71
2. Upaya Menghindari Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja	76
3. Prosedur Dalam Melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja	78
4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Harus Dilakukan Oleh PT. Delimuda Nusantara	83
BAB IV PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	

Nama : Ratu Annisa Zaskia
NIM : 02011381621413
Judul : **Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pekerja Tidak Bersedia Di Mutasi (Analisis Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr)**


ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan dan penelusuran terhadap data yang berhubungan melalui kajian pustaka. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pertimbangan hakim dalam menetapkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr dan bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja terkait Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr. Hasil dari penelitian ini adalah pertimbangan hakim dalam menetapkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr menunjukkan apabila pekerja telah menolak mutasi dengan alasan yang diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan seperti pensiun, maka perusahaan tidak boleh melaksanakan mutasi tersebut. Artinya perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja menolak melakukan mutasi. Selain itu, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan baik oleh pekerja maupun perusahaan harus sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan seharusnya melaksanakan mutasi dengan itikad baik dan perusahaan seharusnya melaksanakan prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta perusahaan harus menunaikan kewajibannya terhadap pekerjanya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi, Perusahaan, Pekerja


Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,


Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.
NIP. 195506161986031002


Sri Handayani, S.H., M.Hum.
NIP. 19700207196032002

Ketua Bagian Hukum Perdata,


Sri Turatmiah, S.H., M.Hum
NIP. 196511011992032001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan Indonesia yang tersirat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ialah memajukan kesejahteraan umum serta mewujudkan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Oleh karena itu, kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil merupakan suatu kewajiban negara.¹ Bagi rakyat Indonesia, kesejahteraan dapat tercapai apabila kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan, papan mereka telah terpenuhi. Dalam memenuhi ketiga hal tersebut yang perlu dilakukan adalah berusaha dengan bekerja.²

Pemenuhan kebutuhan pokok tersebut yang menjadikan pekerjaan merupakan suatu faktor yang penting dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup manusia. Pentingnya pekerjaan dapat dilihat dari diundangkannya berbagai peraturan seputar pekerjaan seperti dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja serta Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

¹ 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*, vol.3 no.3, hlm.1.

² Sella Haryanto dan Andari Yurikosari, 2018, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada PT. Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst)", *Jurnal Hukum Adigama*, vol. 1 no.1, hlm. 2.

Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengaturan ini dipertegas oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (4) yang menyatakan setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.³

Setiap orang dapat memiliki pekerjaan dengan berbagai cara, baik dengan membuka usaha sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Orang yang membuka usaha sendiri atau pemberi kerja tersebut adalah orang yang memberikan pekerja dengan segala konsekuensi dari pemberian pekerjaan tersebut yang dimaksud dengan hak dan kewajiban. Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan pengertian ini pemberi kerja terdiri dari berbagai macam, mulai dari orang perseorangan sampai pada badan hukum. Orang perseorangan ini merupakan nuansa baru dalam hal pengertian pemberi kerja. Yang mana artinya, orang perseorangan ini mencakup pula ibu rumah tangga dan majikan-majikan yang tidak berupa usaha sebagai pemberi kerja sehingga pembantu rumah tangga dan pekerja-pekerja lepas juga termasuk sebagai pekerja yang harus mendapat

³ *Ibid*, hlm. 2.

perlindungan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴

Sedangkan, pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain dan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵

Hubungan antara pembuka usaha (pemberi kerja) dan orang yang bekerja menjadi pekerja/karyawan orang yang memberi kerja tersebutlah yang disebut dengan suatu hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha akan menciptakan atau melahirkan adanya hubungan kerja sebagai suatu bentuk hubungan hukum.⁶

Bentuk perjanjian kerja menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat secara tertulis ataupun lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai

⁴ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 76.

⁵ *Ibid.*

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGarafindo Persada, 2010, hlm. 63.

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja yaitu: melakukan pekerjaan, mentaati aturan dan petunjuk dari majikan dan membayar ganti rugi dan denda. Sedangkan, kewajiban-kewajiban pihak pengusaha yaitu berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang seharusnya oleh pengusaha yang baik, memberikan istirahat tahunan, mengurus perawatan dan pengobatan, memberikan surat keterangan, memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita serta membayar upah.⁷

Isi perjanjian kerja pada dasarnya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang yang sifatnya memaksa dan dalam Undang-Undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat.⁸

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.⁹

⁷ Zulkarnain Ibrahim, *Piranti Substansi Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*, Palembang: Universitas Sriwijaya, 2019, hlm. 41-42.

⁸ *Ibid.*

⁹ Novi Eriza, 2016, "Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh PT.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *JOM Fakultas Hukum*, vol. 3 no.2, hlm.2.

Pengakhiran perjanjian secara sepihak yang tentunya merugikan orang lain merupakan permasalahan yang sering terjadi pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam penerapannya, terdapat klausula dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu tentang hal-hal yang menyebabkan berakhirnya perjanjian. Sehingga, pada saat salah satu pihak merasa salah satu klausula tersebut tidak dipenuhi prestasinya maka secara sepihak orang yang merasa dirugikan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar perjanjian kerja tersebut. Hal tersebut tentunya bertentangan dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana seharusnya apabila terjadi tidak terpenuhinya suatu prestasi pada perjanjian kerja waktu tertentu yang menyebabkan salah satu pihak ingin membatalkan perjanjian maka permasalahan tersebut harus diselesaikan melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kecuali, berakhirnya perjanjian kerja itu disebabkan karena pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, atau *force majeure* seperti bencana alam, kerusuhan sosial, dan gangguan keamanan.¹⁰

Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri

¹⁰ *Ibid*, hlm.3.

hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹¹

Keadaan-keadaan lainnya yang dapat digunakan untuk memutuskan hubungan kerja, khususnya yang dapat digunakan oleh pengusaha atau pemberi kerja sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain pekerja diduga melakukan tindak pidana sehingga ditahan oleh pihak yang berwajib (Pasal 160), adanya perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163), tutupnya perusahaan (Pasal 164), perusahaan pailit (Pasal 165), dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir bekerja selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut (Pasal 168).¹²

Berikut adalah data jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja selama 4 tahun terakhir di Indonesia berdasarkan pernyataan dari Kementerian Ketenagakerjaan:

Tabel 1.1

Data Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

No.	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja yang Mengalami PHK
1	2015	48.843 Tenaga Kerja

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

¹² Budi Santoso, 2013, "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja", *Mimbar Hukum*, vol.25 no.3, hlm. 403.

2	2016	12.777 Tenaga Kerja
3	2017	9.822 Tenaga Kerja
4	2018	3.362 Tenaga Kerja

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan¹³

Meskipun berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan tersebut tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia perlahan mengalami penurunan selama 4 tahun terakhir, namun bukan berarti permasalahan-permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja tidak perlu diperhatikan lagi.

Salah satu permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja tersebut ialah perusahaan yang menjadikan salah satu aturan pemutusan hubungan kerja sebagai tameng atau pembenaran untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya, misalnya dengan alasan mutasi seperti perkara di Pekanbaru dalam putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Muhammad Tamsil oleh PT.Delimuda Nusantara.

Dalam perkara tersebut PT.Delimuda Nusantara memerintahkan Muhammad Tamsil untuk melaksanakan mutasi dari PT. Delimuda Nusantara Unit Usaha Bayas (Riau) ke PT. Delimuda Nusantara Unit Usaha Kumba (Kalimantan Barat). Namun Muhammad Tamsil menolak dikarenakan faktor usianya yang sudah tua dan telah mencapai usia pensiun yakni 57 tahun. Dikarenakan faktor tersebut, Muhammad Tamsil

¹³ Hendra Friana, "Kemenaker Sebut Angka PHK Turun dalam 4 Tahun Terakhir", diakses dari <https://tirto.id/kemenaker-sebut-angka-phk-turun-dalam-4-tahun-terakhir-dcKl>, pada tanggal 13 SePT.ember pukul 14.06.

mengajukan surat permohonan pemutusan hubungan kerja dengan alasan memasuki masa pensiun dan alasan lainnya karena anak-anak dari Muhammad Tamsil masih bersekolah dan kuliah di Pekanbaru sehingga masih membutuhkan pengawasan dan bimbingan. Dikarenakan penetapan pemutusan hubungan kerja belum dikeluarkan maka Muhammad Tamsil tetap datang untuk bekerja, namun secara tiba-tiba diberitahukan bahwa Muhammad Tamsil tidak bisa lagi bekerja karena telah melakukan pengunduran diri secara sepihak dan karena Muhammad Tamsil tidak melaksanakan mutasi tugas di tempat kerja lebih dari lima hari. Hal tersebut membuat Muhammad Tamsil merasa bahwa mutasi tugas dari Pekanbaru ke Kalimantan Barat merupakan alasan agar PT. Delimuda Nusantara dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Kasus diatas menjadi bukti bahwa mutasi pekerja atau buruh oleh perusahaan masih dijadikan tameng untuk mengakhiri hubungan kerja. Permasalahan ini adalah hal yang membuat penulis tertarik untuk meneliti dan membahasnya, oleh karena itu penulis memutuskan untuk membahas permasalahan ini dalam sebuah skripsi dengan judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DISEBABKAN PEKERJA TIDAK BERSEDIA DI MUTASI (ANALISIS PUTUSAN NO.91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr) “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr mengenai perkara pemutusan hubungan kerja yang disebabkan pekerja tidak bersedia di mutasi?
2. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja yang seharusnya di lakukan oleh PT. Delimuda Nusantara terkait Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr mengenai perkara pemutusan hubungan kerja yang disebabkan pekerja tidak bersedia di mutasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis prosedur pemutusan hubungan kerja yang seharusnya di lakukan oleh PT. Delimuda Nusantara terkait Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis dan pembaca, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan landasan pemahaman bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum terutama mengenai penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja khususnya bagi karyawan yang menolak mutasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan ilmu hukum yang telah dipelajari semasa kuliah dan menambah pengetahuan mengenai ilmu hukum terutama dalam penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja khususnya bagi karyawan yang menolak mutasi.

b) Bagi Pembaca

Dapat menjadi pedoman/referensi/sumber informasi bagi para pihak yang ingin mengetahui bagaimana penyelesaian permasalahan terkait ketenagakerjaan khususnya tentang pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang menolak mutasi.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini ialah terbatas pada bidang hukum ketenagakerjaan dengan fokus pemutusan hubungan kerja yang

dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya yang menolak mutasi, baik mengenai peraturan maupun prosedur pemutusan hubungan kerja yang harus dilakukan oleh perusahaan tersebut.

F. Kerangka Teori

1. Teori Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim merupakan suatu aspek penting dalam mewujudkan nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan, kepastian hukum, serta manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat.¹⁴

Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara memerlukan adanya pembuktian yang mana hasil dari pembuktian itu akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara.¹⁵ Pada hakekatnya, pertimbangan hakim hendaknya juga memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Pokok persoalan dan hal-hal yang diakui atau dalil-dalil yang tidak disangkal;
- b. Adanya analisis secara yuridis terhadap putusan segala aspek menyangkut semua fakta/hal-hal yang terbukti dalam persidangan;

¹⁴ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2004 hlm.14.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 141.

c. Semua bagian dari petitum penggugat harus dipertimbangkan/diadili secara satu demi satu sehingga hakim dapat menarik kesimpulan tentang terbukti atau tidaknya serta dapat dikabulkan atau tidaknya tuntutan tersebut dalam amar putusan.¹⁶

Penulis menggunakan teori pertimbangan hakim dalam penelitian ini karena penulis melakukan analisis terhadap pertimbangan hakim yang terdapat dalam putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru No.91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr untuk mengetahui keabsahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan pekerja tidak bersedia di mutasi.

2. Teori Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁷

Perjanjian dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja apabila memenuhi tiga unsur berikut ini:

1. Ada Orang Di Bawah Pimpinan Orang Lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini merupakan hal yang cukup penting dikarenakan tanpa adanya unsur perintah,

¹⁶ *Ibid*, hlm. 142.

¹⁷ F.X Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm.7.

suatu perjanjian bukanlah perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama dimana pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedangkan pihak yang lain kedudukannya di bawah. Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi.

2. Penunaian Kerja

Penunaian kerja artinya melakukan pekerjaan. Istilah melakukan pekerjaan tidak dipergunakan karena istilah tersebut mempunyai arti ganda. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunaian kerja. Dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja ialah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis. Dalam penunaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

3. Adanya Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁸

Penulis menggunakan teori perjanjian kerja dalam penelitian ini karena segala sesuatu mengenai hak dan kewajiban pemberi kerja dalam hal ini PT. Delimuda Nusantara dan Muhammad Tamsil (pekerja) diatur dalam suatu perjanjian kerja.

3. Teori Keadilan

Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang ketidakberpihakan kebenaran atau ketidaksewenang-wenangan dari institusi atau individu terhadap masyarakat atau individu terhadap masyarakat atau individu yang lainnya merupakan pengertian dari teori keadilan.¹⁹

Suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi sesuai dengan penerapannya merupakan definisi keadilan dalam arti legalitas. Keadilan ialah menerapkan hukum sesuai dengan yang ditetapkan oleh suatu tata hukum. Dengan demikian keadilan berarti mempertahankan tata hukum secara sadar dalam penerapannya. Inilah keadilan berdasarkan hukum. Keadilan menurut Hans Kelsen adalah legalitas, sehingga tolok ukur hukum yang adil adalah sah menurut hukum.²⁰

¹⁸ *Ibid*, hlm.7-8.

¹⁹ Salim dan Erlies SePT.iana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014,hlm.26.

²⁰ Deden Muhammad Surya, 2018, "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan", *Wawasan Yuridika*, vol.2 no.2, hlm.173-174.

Penulis menggunakan teori keadilan karena teori tersebut mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini yang mana dalam putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru No.91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, Muhammad Tamsil mengajukan gugatan karena merasa tidak adanya keadilan dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Delimuda Nusantara. Muhammad Tamsil merasa, keadilan yang berarti menerapkan hukum sesuai dengan yang ditetapkan oleh suatu tata hukum tidak terwujud dalam pemutusan hubungan kerja tersebut.

4. Teori Upah Teladan

Muh. Abdul Mun'im Affar menjelaskan secara sederhana bahwa upah dapat dikatakan sebagai gaji yang dibayarkan kepada pekerja karena mereka ikut andil dalam sebuah proses produksi. Dalam sistem kapitalis ada teori yang menerangkan mengenai upah, dimana teori tersebut sesuai dengan zaman, sudut pandang, kondisi pada saat itu dan filosofi yang dianut oleh pakarnya, berikut dibawah ini:

1. *Subsistence theory of wages*, teori ini menyatakan bahwa upah dibatasi dengan tingkat kebutuhan dasar yang diperlukan untuk memenuhi biaya hidup seorang pekerja dan keluarganya.
2. *Wage fund theory of wages*, teori ini menyatkan bahwa upah dapat berubah sesuai dengan unsur yang mempengaruhinya yakni permintaan dan penawaran.

3. *Marginal productivity theory of wages*, teori ini didasarkan pada produktivitas marginal buruh., yang artinya jumlah upah buruh didasarkan pada kemampuan buruh dalam memproduksi barang atau jasa. Semakin banyak hasil produksi buruh, maka semakin banyak upah yang diterima.
4. *Bargaining theory of wage*, teori ini menjelaskan bahwa ada batas minimum dan maksimum upah, yang mana upah yang berlaku merupakan hasil kesepakatan dan persetujuan antara kedua belah pihak.
5. *Teori daya beli*, dasar dari teori ini ialah permintaan pasar atas barang dengan upah. Supaya barang terbeli maka upah harus tinggi, jika upah rendah maka daya beli tidak ada dan barang tidak laku.
6. *Teori upah hukum alam*, teori ini menyatakan bahwa upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga kerja buruh yang telah dipakai untuk proses produksi.²¹

Teori upah teladan dilandasi oleh asas-asas dalam cita hukum Pancasila yang seharusnya mendasari pengaturan hukum pengupahan yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha yang berbasiskan:

1. Ketuhanan Yang Maha Esa

²¹ Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam", *Jurnal Equilibrium*, vol.1 no.2, 2013, hlm 244-255.

2. Penghormatan Atas Martabat Manusia
3. Wawasan Kebangsaan dan Wawasan Nusantara
4. Persamaan dan Kelayakan
5. Keadilan Sosial
6. Moral dan Budi Pekerti yang Luhur
7. Partisipasi dan Transparansi Dalam Proses Pengambilan Putusan Publik.²²

Penulis menggunakan teori upah teladan karena berkaitan dengan penelitian ini dimana penulis ingin menganalisis prinsip dari upah teladan ini diterapkan atau tidak oleh PT. Delimuda Nusantara dalam membayar upah pekerjanya.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis disesuaikan dengan objek ilmu yang diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan melalui kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan penelusuran terhadap data yang berhubungan melalui kajian pustaka.²³

Penelitian hukum normatif terdiri dari penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap

²² Zulkarnain Ibrahim, *Op.Cit.*, hlm.81.

²³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006, hlm.13

taraf sinkronisasi hukum, penelitian sejarah hukum dan penelitian perbandingan hukum.²⁴

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pendekatan penelitian antara lain:

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*)

Pendekatan Perundang-undangan dilakukan dengan menelaah serta mempelajari semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti.²⁵ Dalam penelitian ini penulis menggunakan:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

²⁴ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015, hlm. 42

²⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi revisi*, Jakarta, Prenada Media, 2011, hlm.93-94.

4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715
6. Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual ini menganalisis dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut, maka akan ditemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan masalah hukum yang dihadapi.²⁶

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus ini dilakukan dengan cara mengkaji kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi dan yang perkaranya telah diputus oleh pengadilan.²⁷

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2017, hlm.93.

²⁷ *Ibid.*

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder. Data sekunder ialah bahan yang diperoleh dari dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.²⁸ Data sekunder yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian.²⁹ Di dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan penulis meliputi:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

²⁸ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm 106.

²⁹ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 2010, hlm.90.

4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468.
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715
 6. Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.
- b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan-bahan primer yang dapat membantu menganalisis serta memahami data-data primer, meliputi rencana peraturan perundang-undangan, hasil ilmiah para sarjana dan hasil-hasil penelitian.³⁰

- c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yakni berupa kamus hukum, jurnal, media massa, dan internet.³¹

³⁰ Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Aldabeta, 2015, hlm.67.

³¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hlm 13-14.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini ialah teknik kepustakaan. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran bahan-bahan hukum primer, sekunder, tersier. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan metode kualitatif yaitu dengan melakukan uraian secara deskriptif dari buku-buku literatur dan media elektronik atau bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang telah dikumpulkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.³²

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini ialah metode analisis kualitatif, yaitu dengan cara mendeskripsikan data yang telah diperoleh ke dalam bentuk uraian-uraian yang kemudian disusun secara sistematis. Data yang diperoleh dari hasil penelitian disajikan dengan sebagaimana mestinya sehingga penulis dapat memahami permasalahan yang diteliti.³³

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan yang digunakan penulis guna menjawab permasalahan yang diteliti ialah metode deduktif yaitu dengan cara berpikir dengan menarik kesimpulan dari bahan hukum yang bersifat umum ke bahan hukum yang bersifat khusus.³⁴

³² Bahrer Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung:Penerbit Maju, 2008, hlm.35.

³³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Pres, 2007, hlm.21.

³⁴ Bahrer Johan Nasution, *Op.Cit.*, hlm.35.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Aloysius Uwiyono.et al. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Amirudin dan Zainal Asikin. 2010. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.
- Bahrer Johan Nasution. 2008 *Metode Penelitian Hukum*. Bandung:Penerbit Maju
- Bambang Sunggono. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- F.X Djumialdji. 2008. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- H.M Agus Santoso. 2014. *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:PT RajaGarafindo Persada.
- _____. 2015. *Pengantar Hukum Ketengakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khairani. 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mukti Arto. 2004. *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Payaman J. Simanjuntak. 2003. *Undang-Undang yang Baru Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum:Edisi Revisi*. Jakarta, Prenada Media.
- _____. 2017. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Salim dan Erlies Septiana Nurbani. 2014. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Soedikno Mertokusumo. 2007. *Penemuan Hukum Sebagai Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Soerjono Soekanto. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Pres.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2006. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- _____. 2010. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudirwan Danim. 2009. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suratman dan Philips Dillah. 2015. *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Aldabeta.
- Tim Visi Yustisia. 2015. *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Jakarta: Visi Media.
- Ugo dan Pujiyo. 2011. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie. 2013. *Hukum Kerja Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Zainudin Ali. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zulkarnain Ibrahim. 2019. *Piranti Substansi Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*. Palembang: Universitas Sriwijaya.

B. PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.

C. JURNAL-JURNAL

Abdulah Zailani. 2015. "Analisis Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Pada Peningkatan Karir Pegawai". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Volume 6. Nomor 1.

Agus Suprayogi. 2016. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2004". *Lex Jurnalica*. Volume 13. Nomor 2.

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. 2016. "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia". *Jurnal Mimbar Justitia*. Volume 2. Nomor 2.

Alfis Ibrahim dan Ulung Pribadi. 2015. "Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Eselon II: (Studi Pemerintah Provinsi Maluku Utara Tahun 2014)". *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*. Volume 2. Nomor 2.

Ari Hernawan. 2016. "Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun". *Kertha Patrika*. Volume 38. Nomor 1.

Budi Santoso. 2013. "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja", *Mimbar Hukum*. Volume 25. Nomor 3.

Budi Santoso dan Agung Riyardi. 2012. "Rotasi, Mutasi, dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten". *Publikasi Ilmiah*. Volume 13. Nomor 1.

- Dauman. 2018. “Kendala Pelaksanaan Pembayaran Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada PT Pelayaran Nasional Indonesia(Persero))”. *Jurnal Hukum Replik*. Volume 6. Nomor 2.
- Deden Muhammad Surya. 2018. “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”. *Wawasan Yuridika*. Volume 2. Nomor 2.
- Erica Gita Mogi. 2017. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Lex Administratum*. Volume 5. Nomor 2.
- Fritje Rumimpunu. 2014. “Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)”. *Jurnal Hukum Unsrat*. Volume 2. Nomor 2.
- Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang, dan Yantje Uhing. 2017. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*. Volume 5. Nomor 3.
- Jovania Hardisa dan Andari Yurikosari. 2018. “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja Tidak Sah Pada PT Srirejeki Perdana Steel (Studi Kasus: Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/PHI-BDG Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015)”. *Jurnal Hukum Adigama*. Volume 1. Nomor 1.
- Leonardo Imanuel Terok. 2015. “Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak”. *Lex et Societatis*. Volume 3. Nomor 7.
- M. Rikhardus Joka dan Maria GS Sutopo. 2018. “Aspek yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan. *Binamulia Hukum*. Volume 7. Nomor 2.
- Marlina T Sangkoy. 2016. “Hak Tenaga Kerja Atas Jamsostek yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”. *Lex Administratum*. Volume 4. Nomor 1.

- Mashudi. 2017. Analisis Yuridis Pasal 167 ayat (1) Mengenai Usia Dan Hak Pensiun Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Pro Hukum*. Volume 6. Nomor 1.
- Mayang Tiara Harikedua. 2015. “Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*. Volume 3. Nomor 6.
- Muhammad Isa Indrawan. 2015. “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan”. *Jurnal Ilmiah “INTERGRITAS”*. Volume 1. Nomor 3.
- Murtadho Ridwan. 2013. “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”. *Jurnal Equilibrium*. Volume 1. Nomor 2.
- 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*, Volume 3. Nomor 3.
- Nofi Yendra dan Syahril. 2018. “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Hyang Sri Cabang Solok”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*. Volume 20. Nomor 1.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus dan Amri. 2017. “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh”. *Jurnal Magister Manajemen*. Volume 1. Nomor 1.
- Novi Eriza. 2016. “Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh PT.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *JOM Fakultas Hukum*. Volume 3. Nomor 2.
- Rinie Ardiati Tindatu. 2016. “Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. *Lex Privatum*. Volume 4. Nomor 7.
- Ryan A. Turangan. 2016. “Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Lex Privatum*. Volume 4. Nomor 1.

- Sella Haryanto. 2018. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada PT Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst)”. *Jurnal Hukum Adigama*, Volume 1. Nomor 1.
- Sri Hidayani dan Riswan Munthe. 2018. “Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha”. *Jurnal Mercatoria*. Volume 11. Nomor 2.
- Sri Zulhartati. 2010, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*. Volume 1. Nomor 1.
- Sugeng Santoso. 2019. Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Jatiswara*. Volume 34. Nomor 1.
- Tanti Kirana Utami. 2013. “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal Wawasan Hukum*. Volume 28. Nomor 1.
- Taufiq Yulianto. 2011. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri”. *Jurnal Law Reform*. Volume 6. Nomor 2.
- Tri Saupa Angka Wijaya. 2014. “Rechtsvinding Di Tinjau Dari Hukum Acara Perdata”. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. Volume 2. Nomor 4.
- Ujang Charida S. 2017. “ Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”. *Jurnal Wawasan Yuridika*. Volume 1. Nomor 1.
- Yati Nurhayati. 2014. “Penegakan Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Peradilan Hubungan Industrial”. *Al’ Adl Jurnal Hukum*. Volume 6. Nomor 1.
- Zahrotul Jannah. 2019. “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *Dinamika Hukum Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Volume 25. Nomor 12.

D. INTERNET

Hendra Friana. (2018, 28 Desember). *Kemenaker Sebut Angka PHK Turun dalam 4 Tahun Terakhir*. Dikutip 13 September 2019 dari Tirto.id: <https://tirto.id/kemenaker-sebut-angka-phk-turun-dalam-4-tahun-terakhir-dcKl>.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn
Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179
Kampus Palembang : Jl.Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125
Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ratu Annisa Zaskia
No.Induk Mahasiwa : 02011281621913
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Pengakhiran Hubungan Kerja Disebabkan Pekerja Tidak Bersedia Di Mutasi (Analisis Putusan No.91/Pdt.Sur-PH/2017/PN-Pbr)
Pembimbing Utama : Dr.H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.
Pembimbing Pembantu : Sri Handayani, S.H., M.Hum

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
1.	22 Agustus 2019	Paraf Pemb Pemb II			
2.	12-9-19	Paraf Pdt G. Guru Masalah G. After Draft = Font Nika ace Supro			

- Catatan
- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
 - Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,

(Sri Turat Mulya, S.H., M.Hum)
nip. 19511011992032001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179
Kampus Palembang : Jl.Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125
Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ratu Annisa Zaskia
No.Induk Mahasiswa : 02011301621413
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pekerja Tidak Bersedia Di Mutasi (Analisis Putusan No.91/Pek.Sus-PM/2017/PJS-Per)
Pembimbing Utama : Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M. Hum
Pembimbing Pembantu : Sri Handayani, S.H., M. Hum

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
1.	24 - 10 - 2019	1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja ke Pemb II	<i>[Signature]</i>		
2.	31 - 10 - 2019	Langutkan Bab II	<i>[Signature]</i>		
3.	14 - 11 - 2019	Bab III - Peristiwa Hukum, jenis Peristiwa, 2. Mutasi	<i>[Signature]</i>		

- Catatan
- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
 - Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,

[Signature]
Sri Handayani, S.H., M. Hum
NIP. 196511011902032001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179

Kampus Palembang : Jl.Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125

Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ratu Annisa Zaskia
 No.Induk Mahasiswa : 02011381621413
 Program Kekhususan : Hukum Perdata
 Judul Skripsi : Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pekerja Tidak Bersedia Di Mutasi (Analisis Putusan No.91/Pdt.Sus-PAI/2019/PK)
 Pembimbing Utama : Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum
 Pembimbing Pembantu : Sri Handayani, S.H., M.Hum

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
1.	27-11-2019	Putusan PHK Kategori Perdata			
2.	9-12-2019	Ala Karyawan			

- Catatan
- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
 - Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,

(Sri Handayani, S.H., M.Hum)
 NIP 1965110192032001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn
Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179
Kampus Palembang : Jl.Srijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125
Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ratu Annisa Zaskia
No.Induk Mahasiswa : 02011301621413
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Pengakhiran Hubungan Kerja Disebabkan Pekerja Tidak Bersedia Di Mutasi (Analisis Putusan No. 91 /Pdt. Sus-PA1 /2017 / PA.1)
Pembimbing Utama : Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.
Pembimbing Pembantu : Sri Handayani, S.H., M.Hum

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
1.	2 September 2019	Proposal		/	Perbaiki
2.	8 September 2019			/	ACC
3.	19 September 2019	Proposal		/	Perbaiki
4.	22-10-2019	Bab II		/	ACC
5.	28-10-2019	Bab II		/	Perbaiki
6.	6-12-2019	Bab II & IV		/	ACC
7.	10-12-2019			/	ACC

Catatan
1. Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
2. Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian

Sri Turatmihah S.H., M.Hum.
NIP. 19651011992032001