

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya, maka dapat diajukan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Tindakan perusahaan memutasi pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja dapat dikategorikan sebagai tindakan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini dikarenakan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Pasal 81 butir 37 mengatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan penafsiran gramatikal, mengupayakan berarti upaya untuk mencari jalan keluar agar Pemutusan Hubungan Kerja dapat dihindari. Sementara, berdasarkan penafsiran teleologis atau tujuan dari pasal tersebut dibuat ialah untuk sebisa mungkin mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja melalui berbagai cara. Akan tetapi pasal tersebut tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai upaya yang dimaksud, sehingga untuk mengetahui apakah mutasi termasuk ke dalam upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja penulis mengacu kepada putusan Mahkamah Agung Nomor 1413 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan Nomor 1029 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Hal ini diperkuat dengan adanya putusan Mahkamah Agung yang memperbolehkan mutasi sebagai tindakan yang digunakan untuk mencegah Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mutasi termasuk tindakan menghindari pemutusan hubungan kerja akan tetapi harus memenuhi syarat.

2. Mutasi Yang Diterapkan Terhadap Pekerja Yang Berada Dalam Kondisi Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Tanpa Memperhatikan Penempatan Posisi Yang Mendukung Tingkat Kecacatan Pekerja adalah termasuk kategori mutasi yang tidak sah. Hal ini disebabkan karena mutasi tersebut tidak memenuhi persyaratan yang tercantum dalam Undang-Undang Pasal 32 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 yang mengatakan bahwa mutasi harus menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Selain itu, apabila mengacu pada putusan Mahkamah Agung Nomor 750 K/Pdt.Sus-PHI/2020 nomor dan Nomor 1130 K/Pdt.Sus PHI/2018 yang memuat syarat keabsahan mutasi, maka mutasi harus memenuhi syarat keabsahan mutasi yaitu berupa syarat formal dan material. Syarat formal terdiri dari adanya pihak berwenang yang memberikan perintah mutasi, dan mutasi tidak dapat dilakukan secara sepihak. Sedangkan, syarat material terdiri dari adanya keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, keharusan memfasilitasi pekerja di tempat baru, pembahasan hambatan terkait mutasi oleh pihak pekerja dan pengusaha, dan kewajiban pengusaha mempertimbangkan penolakan mutasi oleh pekerja. Sementara itu, setelah melakukan uji unsur, dapat diketahui bahwa mutasi yang diterapkan terhadap pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja tidak memenuhi unsur formal berupa: “tidak dapat dilakukan secara sepihak”, sehingga yang terpenuhi hanyalah unsur “dilakukan oleh pihak yang berwenang memberikan perintah mutasi”. Mutasi yang dilakukan juga tidak memenuhi keseluruhan unsur material antara lain “memperhatikan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha”, “keharusan memfasilitasi pekerja di tempat baru”, “pembahasan hambatan terkait mutasi oleh

pihak pekerja dan pengusaha”. Tidak Hanya itu saja, dalam kasus tersebut, mutasi tidak dilakukan berdasarkan ketentuan pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 yang mengatakan bahwa orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja wajib memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Sementara, dalam kasus tersebut pengusaha mengabaikan hasil pemeriksaan kemampuan fisik dan tidak menyesuaikan sifat-sifat pekerjaan yang akan diberikan, sehingga mutasi dinyatakan tidak layak.

3. Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan pekerja berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja dan menolak untuk dimutasi ke bagian yang dianggap tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja adalah tidak sah. Secara formal, berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Pasal 81 Angka 42 yang menambahkan ketentuan Pasal 154 A butir K disebutkan bahwa pekerja dapat di PHK apabila tidak mentaati kesepakatan dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, setelah mendapatkan peringatan sebanyak tiga kali berturut-turut.

Tindakan pekerja yang menolak mutasi termasuk kategori tidak mentaati Perjanjian Kerja dan Pasal 5 Perjanjian Kerja Bersama. Sehingga baru dapat di PHK apabila telah mendapatkan peringatan sebanyak tiga kali berturut-turut. Namun, dalam kasus pihak pekerja baru diberikan peringatan sebanyak dua kali akibatnya PHK tersebut tidak memenuhi syarat formal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 Tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Pasal 81 Angka 42 yang menambahkan ketentuan Pasal 154 A butir K.

Secara material, seseorang dapat di PHK oleh perusahaan apabila pekerja melakukan kesalahan ringan, kesalahan berat, atau tanpa kesalahan. Dalam kasus ini, berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Pasal 81 Angka 42 yang menambahkan ketentuan Pasal 154 A butir K tindakan pekerja termasuk kedalam kesalahan ringan. Akibat dari kesalahan ringan tersebut maka tidak menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja kecuali sudah mendapatkan peringatan sebanyak tiga kali.

B. Saran

Dari uraian kesimpulan yang telah disampaikan di atas, dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pemerintah untuk memperjelas pengaturan mengenai mutasi dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 mengingat bahwa ketentuan terkait mutasi dalam Pasal tersebut masih sangat sederhana sehingga mengakibatkan sulitnya menentukan patokan terkait keabsahan mutasi, sampai sejauh mana pengusaha berwenang melakukan mutasi terhadap pekerja dan atas dasar apa pekerja harus mentaati perintah mutasi. Dengan memperjelas ketentuan terkait mutasi, maka akan tercipta kepastian hukum yang lebih menjamin hak pengusaha dan pekerja.
2. Disarankan kepada Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam untuk mengacu kepada Putusan Mahkamah Agung dalam memutus

perkara terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan karena penolakan mutasi oleh pekerja dengan tetap memperhatikan syarat keabsahan mutasi yaitu berupa syarat formal dan material. Syarat formal terdiri dari adanya pihak berwenang yang memberikan perintah mutasi, dan mutasi tidak dapat dilakukan secara sepihak. Sedangkan, syarat material terdiri dari adanya keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, keharusan memfasilitasi pekerja di tempat baru, pembahasan hambatan terkait mutasi oleh pihak pekerja dan pengusaha, dan kewajiban pengusaha mempertimbangkan penolakan mutasi oleh pekerja. Dengan mengacu kepada Putusan Mahkamah Agung sebagai panduan, diharapkan Hakim Pengadilan Industrial dapat lebih terarah bila memutus perkara yang serupa sehingga menghasilkan putusan yang konsisten dan teratur sehingga dapat mewujudkan rasa keadilan dan kepastian hukum

3. Disarankan kepada petugas perantara (mediator) untuk memberikan pelayanan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan memberikan anjuran kepada pihak pengusaha maupun pekerja untuk menyelesaikan permasalahan mutasi dengan memperhatikan kepentingan yang seimbang antara pengusaha dan pekerja.
4. Disarankan kepada pengusaha untuk melaksanakan syarat-syarat serta kewajibannya yang menjadi hak dari pekerja ketika melakukan mutasi dan sedapat mungkin memperhatikan kondisi pekerja serta mempertimbangkan apakah perintah mutasi sanggup dijalankan oleh pekerja karena apabila perusahaan menempatkan pekerja sesuai dengan kesanggupannya, tentunya tidak hanya menegakkan keadilan bagi pekerja tetapi juga dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan.

5. Disarankan kepada pekerja untuk terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pihak pengusaha terkait pelaksanaan mutasi apabila dirasa bahwa perintah mutasi tidak dapat dijalankan sehingga dapat mencapai titik temu dan mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan menolak mutasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014)
- Dangur Konradus, *Keselamatan Kesehatan Kerja Membangun SDM Pekerja Yang Sehat, Produktif, dan Kompetitif*,(Jakarta:Bangka Adinatah Mulia,2018)
- Donni Juni Priansa, *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*, (Bandung:Simbiosis Rekatama Media,2019)
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* ,(Jakarta:Bayu Media,2012)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:Rajagrafindo Persada,2018)
- Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*, (Jakarta:PPM,2018)
- Savid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung : PT Refika Aditama,2017)
- Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta:Bumi Aksara,2019)
- Soerjono Soekanto dan Sri Pamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*,(Jakarta : Rajawali Press,2010)

Jurnal

Andina Yulistia Prameswari, *Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di PT.X Sidoarjo*, Tugas Akhir Fakultas Hukum, UPN Veteran, 2012.

Depri Liber Sonata , *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris : Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum*, Vol 8 No 1, 2014

Dwi Marina, Sri Mindayani, *Analisis Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Pengelasan Di Cv. Cahaya Tiga Putri*, Vol. 3 No. 1. 2018

Enju Juanda, *Konstruksi Hukum dan Metode Interpretasi Hukum*, Vol 4 No 2, 2016.

Fatmasari, *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Sistem Rotasi Kerja*, 2018

Mauritz Tritanjaya, *Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Penolakan Mutasi*, Vol 16 No.1, 2021

Nova Ellyzar dkk, *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*, Vol.1 No.1, 2017

Niki Anane dan Holyness N, *Splitsing Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi: Menguntungkan atau Merugikan Pekerja*, Vol 10 No.2, 2021

Nur Tiara Sadhrina, *Larangan PHK Terhadap Pekerja Dalam Keadaan Cacat Tetap Atau Sakit Akibat Kecelakaan Kerja*, Tugas Akhir Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, 2015

Suryana, *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Universitas Pendidikan Indonesia, 2010

Tommy Hendra, *Penafsiran, Penalaran dan Argumentasi Hukum yang Rasional*, 2011.

Skripsi

Buchori Muslim, Skripsi : *Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Perdata(Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065 K/PDT.SUS-PHI/2016)*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2018)

Internet

Elvira Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, <https://elvira.rahayupartners.id/id/knowthe-rules/manpower-law>, diakses 16 Febuari 2020 pukul 22.45

Loka data, *Angka PHK Di Indonesia 2014-2020*, <https://lokadata.id/data/angkaphk-di-indonesia-2014-2020-1602730054>, diakses 16 Febuari 2020 pukul 21.15

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

