

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor : 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PENOLAKAN MUTASI
OLEH PEKERJA YANG BERADA DALAM KONDISI CACAT AKIBAT
KECELAKAAN KERJA**

OLEH

Nama Penyusun : Olivia Fidelishca Lai Datu

NPM : 2017200024

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.



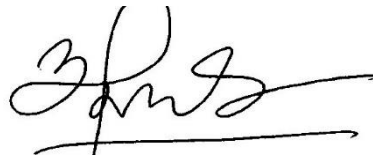
Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2022

Telah disidangkan pada Ujian Penulisan Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Dewi Wulansari', with a horizontal line underneath.

Prof. Dr. Dr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Dekan,

ttd

Dr. Iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Olivia Fidelishca Lai Datu
NPM : 2017200024

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah/ karya penulisan hukum yang berjudul :

“Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi Oleh Pekerja Yang Berada Dalam Kondisi Cacat Akibat Kecelakaan Kerja”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah/ Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan, dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang :

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 3 Februari 2022

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/Karya Penulisan Hukum



Olivia Fidelishca Lai Datu

2017200024

ABSTRAK

Penulisan hukum ini mengangkat permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang sering terjadi dalam ranah ketenagakerjaan yang dapat disebabkan karena berbagai faktor. Akan tetapi, yang menjadi fokus penulis dalam penelitian ini ialah Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penolakan mutasi oleh pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja seperti yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1008 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Sejauh ini, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas mengenai ketentuan mutasi, hal ini dibuktikan karena dari sekian banyaknya Pasal ketentuan terkait mutasi hanya tercantum dalam Pasal 32. Ketidakjelasan pengaturan tersebut membuat penulis memutuskan untuk mengkaji permasalahan terkait mutasi, khususnya yang diterapkan terhadap pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian ilmiah yang dalam prosesnya melakukan tinjauan studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa mutasi dapat dikategorikan sebagai upaya untuk mencegah Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi harus memenuhi syarat, oleh karena itu mutasi terhadap pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja tanpa memperhatikan penempatan kerja yang mendukung derajat kecacatan pekerja dapat dinyatakan tidak sah, karena selain tidak sesuai dengan syarat dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja hal tersebut juga tidak memenuhi syarat keabsahan mutasi yaitu syarat formal dan material yang tercantum dalam putusan Mahkamah Agung. Sementara, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja dan menolak untuk dimutasi seperti yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1008 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dapat dikategorikan tidak sah karena tidak memenuhi persyaratan formal sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ketentuan Pasal 81 Angka 42 yang menambahkan ketentuan Pasal 154 A butir K.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi, Kecelakaan Kerja, Pekerja Yang Berada Dalam Kondisi Cacat Akibat Kecelakaan Kerja

ABSTRACT

This legal writing raises the issue of termination of employment, which occurs often in the workplace and can be caused by a variety of circumstances. However, the author focuses on termination of employment due to a worker's refusal to transfer due to a disability caused by a work accident in this study, as stated in Supreme Court Decision Number 1008 K/Pdt.Sus-PHI/2020. So far, Manpower Act number 13 of 2003 does not clearly regulate the provisions for mutations, as evidenced by the numerous articles, only Article 32 is stated. The ambiguity of the arrangement prompted the authors to investigate mutation-related issues, particularly those applied to workers who are disabled as a result of a workplace accident.

The normative juridical research method was used in this study. Normative juridical research is scientific research that includes a review of primary and secondary legal materials.

According to the results of the study, mutations can be classified as an effort to avoid termination of employment, but must meet the requirements therefore, mutations for workers who are disabled as a result of workplace accidents without regard to work placements that support the degree of disability of workers can be declared illegal because in addition to not complying with the requirements in Article 32 of the Manpower Act number 13 of 2003 and in Article 8 Section (1) of the Occupational Safety Act number 1 of 1970. It also fails to meet the requirements for the validity of the mutation, namely the formal and material requirements outlined in the Supreme Court's decision. Meanwhile, company's termination of employment for workers who are disabled as a result of work accidents and refuse to be transferred, as contained in Supreme Court Decision Number 1008 K/Pdt.Sus-PHI/2020, can be categorized as illegal because they do not meet the formal requirement in accordance with Job Creation Act Number 11 of 2020 the provisions of Article 81 Number 42, which add the provisions of Article 154 A point K.

Keywords : *Termination of Employment, Mutations, Work Accidents, Workers Disabled as a result of Work Accidents*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PENOLAKAN MUTASI OLEH PEKERJA YANG BERADA DALAM KONDISI CACAT AKIBAT KECELAKAAN KERJA”** adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk menyelesaikan program pendidikan sarjana program studi ilmu hukum.

Dalam proses pembuatan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya, membimbing penulis dengan penuh kesabaran, serta memberikan masukan selama proses penyusunan proposal hingga sidang penulisan hukum. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.(K) dan Bapak C. Djisman Samosir, S.H., M.H. selaku dosen penguji terima kasih banyak atas bimbingan serta saran yang diberikan oleh Ibu dan Bapak selama pengujian.

Penulis juga ingin berterima kasih kepada para pihak yang membantu dalam program pendidikan dan secara tidak langsung memberikan dukungan bagi penulis selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Mangadar Situmorang, Drs., M.Si., Ph.D. selaku rektor Universitas Katolik Parahyangan yang telah mengupayakan yang terbaik dalam memimpin civitas akademika Universitas Katolik Parahyangan;

2. Bapak Dr.iur.Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang telah memimpin civitas akademika Universitas Katolik Parahyangan dan selalu mengupayakan yang terbaik bagi Fakultas Hukum Unpar;
3. Ibu Dr.Rachmani Puspitadewi, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik yang telah menjalankan kewajibannya dengan baik sehingga kegiatan di bidang akademik dapat berjalan dengan lancar;
4. Bapak Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. (Adv.) selaku Wakil Dekan Bidang Sumber Daya yang telah menjalankan kewajibannya dengan baik sehingga kegiatan di bidang sumber daya dapat berjalan dengan lancar;
5. Bapak John Lumban Tobing, S.H., LL.M., MCIArb. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan yang telah menjalankan kewajibannya dengan baik sehingga kegiatan di bidang kemahasiswaan dapat berjalan dengan lancar;
6. Seluruh tenaga pengajar yang telah memberikan pembekalan serta ilmu selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
7. Orang tua penulis serta kakak dan adik yang selalu memberikan motivasi serta mendoakan penulis selama proses penyusunan skripsi ini;
8. Teman-teman penulis yang sudah mendampingi penulis selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dan menyemangati penulis selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun oleh penulis masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan masukan yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini sehingga dapat berguna bagi setiap orang yang membacanya.

Bandung, 3 Febuari 2022

Penulis

Olivia Fidelishca Lai Datu

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Metode Penelitian.....	14
F. Sistematika Penulisan.....	16
BAB 2 PERJANJIAN KERJA DAN HUBUNGAN KERJA.....	19
A. Perjanjian Kerja.....	19
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	19
2. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	20
3. Keabsahan Perjanjian Kerja	22
4. Jenis Perjanjian Kerja.....	23
B. Hubungan Kerja	26
1. Pengertian Hubungan Kerja	26
2. Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	28

BAB 3 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENOLAK MUTASI

KERJA

A. Pemutusan Hubungan Kerja.....	43
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	43
2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	43
3. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja.....	47
B. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi Oleh Pekerja.....	48
1. Pengertian Mutasi	50
2. Jenis Mutasi.....	51
3. Sumber Terjadinya Mutasi.....	52
4. Dasar Mutasi	53
5. Faktor Terjadinya Mutasi.....	54
6. Metode Mutasi	56

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tindakan Perusahaan Memutasi Pekerja Yang Berada Dalam Kondisi Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Apakah Dapat Dikategorikan Sebagai Tindakan Yang Dilakukan Perusahaan Guna Menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	60
B. Keabsahan Mutasi Yang Diterapkan Terhadap Pekerja Yang Berada Dalam Kondisi Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Tanpa Memperhatikan Penempatan Posisi Yang Mendukung Tingkat Kecacatan Pekerja	69
C. Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dikarenakan Pekerja Yang Berada Dalam Kondisi Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Yang Menolak Untuk Dimutasi Ke Bagian Yang Dirasa Tidak Sesuai Dengan Kondisi Fisik Pekerja.....	96

BAB 5 PENUTUP

A. Kesimpulan	117
B. Saran	120

DAFTAR TABEL

halaman

Tabel 4.1 : Tabel Kualifikasi Mutasi	73
Tabel 4.2 : Tabel Syarat Keabsahan Mutasi	89
Tabel 4.3 : Tabel Uji Keabsahan Mutasi Yang Diterapkan Terhadap Pekerja Yang Berada Dalam Kondisi Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Tanpa Memperhatikan Penempatan Posisi Yang Mendukung Tingkat Kecacatan Pekerja	92
Tabel 4.4 : Tabel syarat mutasi pekerja menurut Undang Undang Nomor 1970 Tentang Keselamatan Kerja	95
Tabel 4.5 : Tabel Pengkategorian Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	106
Tabel 4.6 : Tabel Pengkategorian Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha	108
Tabel 4.7 : Tabel Uji Unsur Jenis Kesalahan Berat	112
Tabel 4.8 : Tabel Uji Unsur Jenis Kesalahan Ringan	113
Tabel 4.9 : Tabel Uji Unsur Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 81 Angka 42 Yang menambahkan ketentuan Pasal 154A butir K.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam kehidupan sehari-hari, pekerjaan merupakan hal yang penting karena melalui pekerjaan seseorang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Orang yang mengikatkan diri pada pihak lain untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, baik pemberi kerja tersebut berupa badan, persekutuan, atau perorangan selama dari hasil pekerjaan yang dilakukan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain yang dapat dinikmati maka orang tersebut dapat dikategorikan sebagai pekerja. Berdasarkan perkembangannya, istilah pekerja digunakan untuk menyamaratakan kedudukan setiap orang yang terikat dalam hubungan kerja di mana sebelumnya istilah yang digunakan bagi orang yang bekerja ialah “buruh”, akan tetapi istilah tersebut dinilai tidak sesuai dengan cita bangsa karena cenderung menggambarkan kelas sosial di mana terdapat sekelompok orang yang bekerja di bawah tekanan majikan dan kesejahteraannya tidak terjamin. Oleh karena itu, istilah pekerja dirasa lebih tepat untuk menggambarkan orang yang bekerja dengan kesejahteraan yang terjamin¹. Upaya untuk menjamin kesejahteraan pekerja juga terlihat dalam rumusan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) mengatur bahwa :

“Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Hal ini berarti setiap pekerja tidak hanya bertugas untuk menjalankan pekerjaannya, melainkan pemberi kerja harus menjamin hak-hak pekerjaannya serta memberikan perlakuan yang manusiawi. Perusahaan dalam mempekerjakan pekerja

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2018), hlm.45.

bertujuan untuk membangun perusahaan ke arah yang lebih baik dan pekerja diharapkan mampu memenuhi kompetensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun konteks bekerja dapat dibedakan ke dalam dua makna antara lain:²

- a. Bekerja guna kepentingan pribadi seperti yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan baik oleh dirinya sendiri atau bekerja bersama keluarganya yang tidak terdapat hubungan kerja antara majikan dengan karyawan dan pemberian upah, sehingga hubungan tersebut tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan.
- b. Bekerja dalam konteks hubungan kerja yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, undang-undang tersebut mengatakan bahwa hubungan kerja ditandai dengan adanya perintah yang diberikan dari pengusaha kepada pekerja, yang mengacu kepada perjanjian kerja dan atas hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja berhak untuk memperoleh imbalan berupa upah.

Pekerja yang berkualitas diperlukan dalam upaya pembangunan nasional, karena sumber daya manusia yang terampil dan unggul mampu meningkatkan performa perusahaan, yang pada akhirnya memberikan sumbangsi bagi pembangunan nasional. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembangunan dalam sektor ketenagakerjaan mengingat bahwa besarnya pengaruh atau kontribusi Sumber Daya Manusia dalam pembangunan nasional, maka hak serta kepentingan tenaga kerja wajib dilindungi sesuai dengan harkat dan martabat manusia.³

² Nur Tiara Sadhrina, *Larangan PHK Terhadap Pekerja Dalam Keadaan Cacat Tetap Atau Sakit Akibat Kecelakaan Kerja*, Tugas Akhir Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, 2015, hlm.1.

³ Andina Yulistia Prameswari, *Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di PT.X Sidoarjo*, Tugas Akhir Fakultas Hukum, UPN Veteran, 2012, hlm.4.

Di Indonesia sendiri, pada awalnya kemunculan hukum ketenagakerjaan belum memberikan keadilan yang seimbang antara majikan dengan pekerja, akibat ketidakadilan tersebut dapat berpotensi memunculkan terjadinya sengketa⁴ sehingga memunculkan keinginan untuk menciptakan nasib pekerja yang adil dan sejahtera tercermin dalam Pancasila yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:⁵

1. Setiap warga Indonesia wajib terbebas dari bentuk perbudakan dan perhambaan
2. Tidak diperkenankan praktek kerja rodi atau paksa
3. Penghapusan penerapan peonale sanksi
4. Memberikan jaminan kepada pekerja mengenai kepastian kerja, sehingga buruh tidak perlu khawatir akan kehilangan pekerjaan.
5. Menciptakan keseimbangan dalam posisi antara buruh dengan pekerja atau pengusaha.

Penerapan rumusan krida satu sampai dengan tiga sudah berhasil semenjak Indonesia merdeka, hal ini terbukti dengan tidak terdapat lagi praktik perbudakan, kerja rodi, dan sanksi peonale yang sering terjadi saat zaman kolonialisme, hal tersebut karena dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menegaskan bahwa dalam suatu bangsa harus tercipta pri kemanusiaan dan pri keadilan, selain itu dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (1) menegaskan bahwa seluruh bangsa Indonesia memiliki kedudukan yang setara tanpa terkecuali, apabila dikaitkan dalam konteks hubungan kerja, pasal ini menentang praktek penindasan yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap orang yang dipekerjakan sekalipun dalam hubungan tersebut terdapat struktur

⁴ Savid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung : PT Refika Aditama,2017), hlm.5.

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2018, hlm.6.

hierarchy, namun tetap menjadi hak bagi orang yang dipekerjakan untuk memperoleh perlakuan yang layak.

Sementara, rumusan krida keempat yang mencita-citakan jaminan kepastian kerja sehingga buruh tidak perlu khawatir akan kehilangan pekerjaan hingga saat ini masih diperjuangkan, mengingat bahwa krida tersebut belum sepenuhnya berhasil diterapkan, hal ini terlihat dengan masih seringnya terjadi kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bahkan sebelum kemunculan pandemi COVID-19 yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal. Berdasarkan data yang diperoleh, pada tahun 2014 terdapat 77.7 ribu kasus, tahun 2015 48,8 ribu kasus, tahun 2016 12,8 ribu kasus, tahun 2017 9,8 ribu kasus, tahun 2018 3,4 ribu kasus, dan pada tahun 2019 terjadi penambahan kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi sebesar 45 ribu kasus⁶. Adapun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang tentunya hal tersebut mengakibatkan kerugian bagi pihak pekerja, sehingga undang-undang memberikan batasan mengenai penerapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) guna melindungi pekerja, akan tetapi akibat seringnya terjadi kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menghambat perjuangan buruh untuk menuntut apa yang menjadi haknya sekalipun hal tersebut telah dilindungi oleh peraturan perundang-undangan dengan alasan takut dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Selain krida keempat, krida kelima juga masih harus diperjuangkan hingga saat ini yaitu mencapai cita hukum yang memberikan keseimbangan kedudukan antara pekerja dan majikan. Untuk mencapai cita tersebut, diperlukan keseimbangan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja yang oleh karena itu sasaran dari Undang-

⁶ Loka data, *Angka PHK Di Indonesia 2014-2020*, <https://lokadata.id/data/angka-phk-di-indonesia-2014-2020-1602730054>, diakses 16 Februari 2020 pukul 21.15

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 diarahkan untuk:⁷

1. Mencapai keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.
2. Mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan atau tindak kesewenangan yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada buruh.
3. Mengoptimalisasi sumber daya manusia, menciptakan kesetaraan antara jumlah lapangan kerja dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan kualitas pekerja dengan membangun kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Dalam implementasinya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 mengatur mengenai titik temu antara hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja selain itu, muatan dalam undang-undang tersebut diharapkan dapat menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak. Akan tetapi, pada kenyataannya, ada beberapa hal yang belum di atur secara sempurna oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, misalnya terkait mutasi pekerja dalam perusahaan. Berdasarkan pengertiannya, menurut Siswanto dan Asrie mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu untuk menciptakan kepuasan kerja setinggi mungkin sehingga dapat memberikan prestasi sebesar-besarnya.⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 sendiri belum mengatur secara jelas

⁷ Elvira Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>, diakses 16 Febuari 2020 pukul 22.45

⁸ Siswanto dan Asrie, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*,(Jakarta:Bumi Aksara,2019),hlm.282

ketentuan mengenai mutasi, hal ini terlihat dari sekian banyaknya pasal hanya terdapat satu pasal yang sedikitnya menyinggung mengenai penempatan tenaga kerja yaitu Pasal 32 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 yang mengatakan bahwa:

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.

Ketidakjelasan pengaturan mengenai bagaimana idealnya suatu mutasi dilaksanakan serta indikator keabsahan mutasi mengakibatkan adanya celah bagi beberapa perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan penolakan mutasi oleh pekerja, seperti yang terjadi dalam putusan Nomor 347/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn, Chandra Kusuma Pakpahan merupakan karyawan tetap yang bekerja di KSP Sahabat Mitra Sejati dengan posisi sebagai Collection Midle Range area Cabang Pematangsiantar. Pada tanggal 20 Maret 2020, KSP Sahabat Mitra Sejati menawarkan pensiun dini kepada Chandra, bahkan mengancam bahwa akan dilaksanakan mutasi ke daerah Jawa dan Sumatera. Terhadap arahan mutasi tersebut, Chandra melakukan penolakan dengan alasan bahwa mutasi tersebut tidak tepat dijalankan mengingat bahwa sedang dalam situasi pandemi COVID-19 yang semakin memburuk sehingga akan tidak kondusif bila mutasi dijalankan terlebih lagi pemerintah telah memberikan arahan agar masyarakat membatasi pergerakan. Karena

penolakan tersebut, Chandra mendapatkan surat panggilan kerja, akan tetapi surat tersebut terlambat diterima dan seiring berjalannya waktu Chandra mendapatkan surat pemberhentian kerja yang ditandatangani oleh Branch Manager. Menurut Chandra, keputusan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut sifatnya sangat sepihak karena tanpa perundingan terlebih dahulu serta tidak berdasarkan aturan perusahaan yang berlaku yaitu sebelum dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus melibatkan keputusan dari *Human Capital*. Menyikapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), telah dilakukan perundingan akan tetapi tidak menemui kesepakatan sehingga Chandra mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan berpendapat bahwa mutasi yang dilakukan oleh KSP Sahabat Mitra Sejati merupakan hak perusahaan untuk melakukan restrukturisasi yang dirasa tepat guna menjamin kelangsungan perusahaan, sehingga tindakan Chandra yang menolak perintah mutasi dan sudah mendapat panggilan akan tetapi tidak memenuhi panggilan tersebut dapat dikategorikan sebagai mangkir kerja yang oleh karena itu perusahaan berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan dasar pekerja yang bersangkutan dianggap telah mengundurkan diri.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja menolak untuk dimutasi juga terjadi dalam putusan Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn, Riyanto yang sebelumnya bekerja sebagai penyadap atau penderes di PT Riset Perkebunan Nusantara mendapatkan perintah untuk menjalankan mutasi ke kebun Sekijang Riau sebagai satpam. Sebelumnya Riyanto tidak pernah dipersiapkan atau diperlengkapi untuk menjalankan profesi tersebut, oleh karena itu Riyanto menolak perintah mutasi dengan mengirimkan surat penolakan mutasi, karena menurutnya hal tersebut tidak sesuai pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 yang mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya mutasi harus memperhatikan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan. Atas keberatannya, Riyanto telah menanyakan kepada pihak

perusahaan alasan keputusan mutasi tersebut dilakukan akan tetapi perusahaan tidak memberikan jawaban, bahkan memberikan surat peringatan kepada Riyanto untuk melaksanakan mutasi tersebut. Karena tidak terdapat titik temu antara kedua belah pihak, Riyanto mengajukan permohonan mediasi, akan tetapi karena tidak memberikan hasil yang memuaskan sehingga mediator menganjurkan agar Riyanto menerima tawaran uang pisah yang tentunya hal tersebut ditolak oleh Riyanto karena dirinya tidak menginginkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, Riyanto kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang pada akhirnya pengadilan memutuskan bahwa mutasi yang dilakukan perusahaan untuk mengisi kekosongan posisi merupakan hal yang sah untuk dilakukan dan tindakan Riyanto yang tidak melaksanakan mutasi meskipun telah mendapatkan surat panggilan dapat dikategorikan sebagai mangkir kerja yang oleh karenanya perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan kualifikasi mengundurkan diri.

Berdasarkan kasus di atas, dapat diketahui bahwa penolakan mutasi oleh pekerja terkadang dijadikan alasan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), bahkan dalam kasus tertentu alasan penolakan mutasi tetap dijadikan dasar bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa melihat kondisi pekerja yang bersangkutan, hal ini terlihat dari adanya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja. Kondisi cacat akibat kecelakaan kerja tentunya menimbulkan kerugian bagi penderitanya karena mengalami penurunan fungsi anggota tubuh sehingga tidak lagi dapat bekerja secara produktif sebagaimana mestinya. Kerugian tersebut dapat diperparah dengan sikap perusahaan yang seolah kurang memperhatikan kepentingan karyawan yang mengalami cacat fisik akibat kecelakaan kerja dengan memberikan pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan kondisi kecacatan pekerja. Hal tersebut terjadi dalam putusan Nomor 1008 K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang isi putusannya menjatuhkan ketetapan bagi Martinus Masa Dorita

untuk tetap mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adapun duduk awal kasus menurut Putusan Nomor 53/Pdt-sus-PHI/2018/PN.Pbr bermula dari gugatan Martinus Masa Dorita yang merupakan karyawan PT Musim Mas selama bekerja sempat mengalami kecelakaan kerja sebanyak 2 kali yaitu kecelakaan pertama terjadi pada tanggal 8 Juli 2016 yang mengakibatkan mata sebelah kiri kehilangan fungsi penglihatan sebesar 40% dan pada tanggal 25 November Tahun 2016 kembali mengalami kecelakaan kerja sehingga salah satu ruas jari harus diamputasi. Seiring berjalannya waktu, pihak perusahaan melakukan mutasi terhadap Martinus Masa Dorita dari bagian pembibitan ke bagian perawatan atau pemupukan, menurut Martinus Masa Dorita hal tersebut dirasa lebih berat sehingga Martinus Masa Dorita tetap hadir bekerja setiap hari di bagian pembibitan. Akan tetapi, pada tanggal 28 November 2018 penggugat dipanggil ke kantor dinyatakan mengundurkan diri atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena dianggap sudah melakukan mangkir kerja selama 5 hari, padahal Martinus Masa Dorita merasa bahwa dirinya tidak mangkir dan tetap melaksanakan kerja seperti biasa, hanya saja bukan pada bagian perawatan dan pemupukan mengingat bahwa sejak awal dirinya telah memberitahukan ketidakmampuannya untuk bekerja pada posisi tersebut karena matanya akan terasa perih apabila terkena pestisida atau zat kimiawi, akan tetapi pihak perusahaan tetap melakukan mutasi terhadap Martinus Masa Dorita. Keengganan Martinus Masa Dorita untuk dimutasi berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena dianggap telah mangkir dan menyimpangi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Terhadap pekerja yang mengalami kondisi cacat akibat kecelakaan kerja tentunya menimbulkan kerugian secara fisik yang oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Pasal 31 Ayat (1) yang menjamin bahwa apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja, maka berhak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang disesuaikan dengan kondisi pekerja serta santunan dalam

bentuk uang tunai. Hak lainnya juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247 menyatakan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja meliputi perlindungan atas resiko kecelakaan kerja, biaya perawatan tanpa batas, santunan, serta program kembali bekerja. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 juga berupaya untuk melindungi pekerja yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja dengan memberi larangan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja selama belum melampaui batas waktu 12 bulan, hal ini juga berlaku bagi karyawan yang mengalami penyakit akibat kerja mengingat bahwa menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 mengatakan bahwa penyakit akibat kerja termasuk dalam kategori kecelakaan kerja.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat diketahui bahwa peraturan perundang-undangan sudah cukup rinci mengatur perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, sehingga pemberi kerja tidak dapat serta merta melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Akan tetapi, yang menjadi masalah apabila kondisi kecacatan menjadi dasar pertimbangan bagi pemberi kerja untuk melakukan mutasi kerja sementara disisi lain pekerja yang bersangkutan tidak bersedia untuk dimutasi dengan alasan posisi pekerjaan yang ditawarkan dirasa tidak mendukung derajat kecacatannya.

Untuk mengatasi persoalan tersebut, tentunya perlu digali lebih lanjut mengenai tolok ukur keabsahan suatu mutasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan sejauh mana penetapan tersebut mengikat pekerja yang bersangkutan. Dalam menentukan tolok ukur, harus dilihat dari sudut pandang pekerja dan pemberi kerja, mengingat perihal

penempatan tenaga kerja meskipun dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 mengatakan bahwa pekerja berhak untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, akan tetapi disisi lain pemberi kerja memiliki hak terhadap kinerja pekerja demi kemajuan perusahaan sehingga dalam hal ini pemberi kerja memiliki wewenang untuk menentukan posisi bagi pekerjanya, yang dirasa melalui penempatan dalam posisi tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja serta memberikan pengaruh positif bagi keberlangsungan perusahaan. Terlebih lagi, terkadang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terdapat klausula yang mengatur mengenai wewenang bebas pemberi kerja dalam melakukan mutasi, yang di mana berdasarkan Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, pekerja memiliki kewajiban untuk mentaati ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sulitnya menemukan titik temu antara hak pekerja dan pemberi kerja terkait mutasi seharusnya menjadi dorongan untuk menciptakan suatu regulasi yang mampu menaungi kepentingan kedua belah pihak.

Berdasarkan penjabaran diatas, penulis memutuskan untuk meneliti mengenai:
**“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PENOLAKAN
MUTASI OLEH PEKERJA YANG BERADA DALAM KONDISI CACAT
AKIBAT KECELAKAAN KERJA “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tindakan perusahaan memutasi pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja dapat dikategorikan sebagai tindakan yang dilakukan perusahaan guna menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ?
2. Apakah mutasi kerja yang diterapkan terhadap pekerja dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja dapat dikategorikan sah jika mutasi tersebut tidak memperhatikan penempatan posisi yang mendukung tingkat kecacatan pekerja?
3. Bagaimana keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan pekerja berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja menolak untuk dimutasi ke bagian yang dianggap tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja?

A. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji tindakan perusahaan memutasi pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja apakah dapat dikategorikan sebagai tindakan yang dilakukan perusahaan guna menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Untuk mengkaji dan menganalisa apakah mutasi kerja yang diterapkan terhadap pekerja dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja dapat

dikategorikan sah jika mutasi tersebut tidak memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung tingkat kecacatan pekerja.

3. Untuk mengkaji keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan pekerja berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja menolak untuk dimutasi ke bagian yang dianggap tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja?

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan, diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi penulis saja tetapi juga bagi masyarakat luas yang membaca hasil penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan penulis terkait bagaimana hukum di bidang ketenagakerjaan menyikapi bila terdapat pekerja yang dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja mengalami pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi yang dirasa tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat pada umumnya mengenai pandangan hukum ketenagakerjaan apabila pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja mengalami pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah langkah terstruktur yang bersifat ilmiah dan digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan pengetahuan atau ilmu. Sehingga metode merupakan langkah sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan yang biasanya metode ditunjang dengan teknik penelitian yang berfungsi sebagai cara untuk melaksanakan metode⁹. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian kali ini adalah Metode **yuridis normatif**, di mana penelitian yuridis normatif dapat dipersamakan sebagai upaya pengkajian ilmu hukum yang dalam prosesnya melakukan tinjauan studi kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder¹⁰. Hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai apa yang sebenarnya terjadi dengan sistem hukum yang sebenarnya dicita-citakan¹¹, selain itu melalui penelitian normatif diharapkan dapat menelaah apakah penormaan dalam hukum positif telah sesuai dengan prinsip hukum yang bertujuan untuk menciptakan keadilan¹²

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan data penelitian yang kemudian diolah menjadi hasil penelitian. Karena jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian yuridis normatif maka menggunakan pendekatan secara deskriptif sehingga teknik pengumpulan data

⁹ Suryana, *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Universitas Pendidikan Indonesia, 2010, hlm.13.

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Pamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*,(Jakarta : Rajawali Press,2010),hlm.13

¹¹ Depri Liber Sonata , *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris : Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum*,Vol 8 No 1,2014. hlm. 9.

¹² Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* ,(Jakarta:Bayu Media,2012),hlm.48.

yang digunakan adalah **studi kepustakaan** dengan sumber data primer yang mengacu kepada peraturan perundang-undangan serta sumber data sekunder yaitu buku bacaan serta jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik penulis.

3. Data Yang Dibutuhkan

Adapun data yang dijadikan acuan penulis dalam melakukan penelitian antara lain terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang mengikat karena bersumber dari perundang-undangan. Adapun data primer yang digunakan antara lain 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.

Sementara, data sekunder merupakan data yang menjadi penunjang data primer, yang berisi teori-teori hukum dan terdapat dalam buku bacaan, jurnal ilmiah, maupun tulisan yang berkaitan dengan topik yang diambil oleh penulis

4. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data dari berbagai sumber seperti buku yang diperoleh dari perpustakaan, jurnal serta karya tulis ilmiah yang diterbitkan oleh beberapa universitas, selain itu terdapat pula data berupa contoh kasus aktual yang diterbitkan oleh *website* resmi pemerintah, penulis juga mendapatkan data tambahan berupa berita serta data olahan yang bersumber dari halaman internet.

5. Metode Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah **penafsiran hukum dan konstruksi hukum** yaitu upaya untuk menemukan hukum dengan menerapkan ketentuan tertulis yang sudah ada kedalam suatu peristiwa tertentu dan berdasarkan argumentasi hukum yang logis guna mengetahui bagaimana hukumnya bila diperhadapkan dengan suatu persoalan¹³. Dalam hal ini penulis mencoba untuk melakukan pendekatan terhadap peraturan yang berlaku untuk menemukan bagaimana hukum mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan penolakan mutasi oleh pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja. Selain itu, penulis juga menggunakan metode konstruksi hukum, di mana konstruksi hukum merupakan upaya untuk menyelesaikan ketidak jelasan dalam peraturan perundang-undangan atau mengisi kekosongan hukum yang ada¹⁴, mengingat masih terdapat ketidakjelasan mengenai pengaturan mutasi dalam undang-undang ketenagakerjaan.

F. Sistematika Penulisan

Adapun struktur penulisan hukum yang akan disusun oleh penulis adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas mengenai apa yang menjadi latar belakang penelitian, selain itu dibahas mengenai identifikasi masalah yang mengacu pada latar belakang penelitian, tujuan serta manfaat dari dilakukannya penelitian, serta metode yang digunakan dalam penelitian ini.

¹³ Tommy Hendra, *Penafsiran, Penalaran dan Argumentasi Hukum yang Rasional*, 2011.hlm.117.

¹⁴ H Enju Juanda, *Konstruksi Hukum dan Metode Interpretasi Hukum*, Vol 4 No 2,2016.hlm.157.

BAB II: PERJANJIAN KERJA DAN HUBUNGAN KERJA

Pada bab ini akan membahas mengenai pengertian pekerja, perjanjian kerja, hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang ditimbulkan dari hubungan kerja termasuk kewajiban pengusaha dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja serta memberikan perlindungan bagi karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja.

BAB III: PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENOLAK MUTASI KERJA

Pada bab ini akan membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara umum, seperti syarat-syarat melakukan pemutusan hubungan kerja, jenis pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi, dan tinjauan umum tentang mutasi.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas mengenai apakah tindakan perusahaan memutasi pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja dapat dikategorikan sebagai tindakan yang dilakukan perusahaan guna menghindari Pemutusan Hubungan Kerja, keabsahan mutasi yang diterapkan terhadap pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja tanpa memperhatikan penempatan posisi yang mendukung tingkat kecacatan pekerja, serta keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan pekerja yang berada dalam kondisi cacat akibat kecelakaan kerja yang menolak untuk dimutasi ke bagian yang dirasa tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan memaparkan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

