



Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Menolak Mutasi Berakhir Dengan Pemutusan Hubungan Kerja*

Fajariyono¹, Mariono², Khalimi³

Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, Jakarta



[10.15408/sjsbs.v9i4.27008](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i4.27008)

Abstract

Discussions on legal protection for workers who refuse transfers end in termination of employment. The approach method used in this legal research is a normative juridical approach which is supported by empirical juridical by detailing the description, namely a deductive research that begins with an analysis of the articles in the laws and regulations governing the problem of How is legal protection in termination of employment due to workers/labourers rejecting mutations resulting from research on termination of employment because workers refusing mutations must first confirm whether the transfer is contrary to Law no. 13 of 2003 concerning Employment, Company Regulations/Employment Agreements and/or Collective Labor Agreements or not. Second, the legal protection of Workers in Termination of Employment for refusing to transfer is not explicitly regulated in Law no. 13 of 2003 concerning Employment, but can be regulated autonomously in Company Regulations/Work Agreements and/or in Collective Labor Agreements while still taking into account the principle of agreement or deliberation for consensus as contained in the working relationship that occurs between Employers and Workers.

Keywords: *Legal Protection, Termination of Employment, Mutation.*

Abstrak

Secara deduktif dimulai analisa terhadap pasal Pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang menolak mutasi berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian hukum ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yang didukung dengan yuridis empiris dengan merinci uraiannya itu suatu penelitian yang pasal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan Bagaimana perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh menolak mutasi hasil penelitian tindakan pemutusan hubungan kerja karena pekerja menolak mutasi harus terlebih dahulu memastikan apakah mutasi tersebut bertentangan dengan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama atau tidak. Kedua, perlindungan hukum Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena menolak mutasi tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, namun dapat diatur secara otonom dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja dan/atau dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan tetap memperhatikan prinsip kesepakatan atau musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang terkandung dalam hubungan kerja yang terjadi antara Pengusaha dan Pekerja.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi*

*Received: February 12, 2022, Revision: February 25, 2022, Published: August 13, 2022.

¹ **Fajariyono** adalah Magister Ilmu Hukum, Universitas Jayabaya, Jakarta. Email: fajar.vista01@gmail.com

² **Mariono** adalah Dosen Pembimbing I, Magister Ilmu Hukum, Universitas Jayabaya, Jakarta.

³ **Khalimi** adalah Dosen Pembimbing II, Magister Ilmu Hukum, Universitas Jayabaya, Jakarta.

A. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan sangat berkaitan dengan kesejahteraan, kemakmuran, dan kelangsungan hidup manusia yang berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak, dijamin oleh Undang-Undang Dasar. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Hal mengenai ketenagakerjaan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium tersebut tampaknya biasa saja seperti tidak mempunyai makna dan apabila dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang pekerja/buruh mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh tidak akan mungkin perusahaan itu dapat jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁴

Pengusaha dan pekerja/buruh seringkali mengalami perselisihan. Mengenai perselisihan identik dengan membahas masalah konflik, bahwa secara psikologis, perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.⁵ Timbulnya perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah karena adanya ketidakpuasan atas tindakan yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh pekerja/buruh. Namun karena pekerja/buruh mempunyai penilaian dan pertimbangan yang berbeda-beda maka respon atas kebijaksanaan yang diberikan oleh Pengusahapun menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang memiliki penilaian puas akan menjadi bekerja dengan semakin bersemangat sedangkan pekerja/buruh yang memiliki penilaian tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun bahkan memberikan reaksi dan tanggapan serta tindakan dan terjadilah perselisihan.

Mutasi merupakan hal yang tidak asing dalam dunia kerja, tidak adanya kejelasan mengenai peraturan tentang mutasi sering sekali dimanfaatkan oleh pengusaha atau perusahaan untuk menghilangkan kewajibannya terhadap hak-hak pekerja atau buruh, misalnya seorang pekerja atau buruh yang sudah puluhan tahun bekerja tiba-tiba dipindahkan ketempat yang jauh. Hal ini akan menjadi dilematis bagi pekerja atau buruh tersebut, disisi lain dia harus ikut kebijakan pengusaha atau perusahaan akan tetapi dia harus meninggalkan keluarganya.

Adanya perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh cenderung akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang menjadi salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja.⁶ Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua

⁴Asikin Zainal, dkk., Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2016, hlm 95

⁵ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 149

⁶ Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Informasi Hukum, Volume 2, Jakarta, 2004, hlm 26.

pihak, khususnya bagi Pekerja/Buruh yang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan Pengusaha.

Akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja, khususnya bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Imam Soepomo berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja/Buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.⁷

Adanya peristiwa dimana Pengusaha sering melakukan tindakan mutasi dan berakhir dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja akibat perselisihan yang terjadi. Mutasi menjadi jalan keluar terakhir bagi Pengusaha untuk mempertahankan dan menyelamatkan Perusahaan. Hal ini akan menjadi permasalahan bagi Pekerja/Buruh, yaitu mengikuti kebijakan Pengusaha dan siap meninggalkan keluarganya atau menolak keputusan mutasi dari Perusahaan dan siap untuk kehilangan pekerjaannya. Pekerja/Buruh yang menolak mutasi dianggap menolak perintah Pengusaha dan dapat dikualifikasikan melakukan tindakan salah sehingga mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja. Akibatnya Pekerja/Buruh tidak mendapatkan hak-haknya sebagai Pekerja/Buruh yang telah bekerja dan mengabdikan selama bertahun-tahun bagi Perusahaan.

Dalam permasalahan putusan Nomor 54 Pdt.Sus-PHI.G /2020./PN.JKT.PST, dimana perkara antara Z, EI, H, AS, DS, AJ, Y (Penggugat) melawan Pimpinan PT. CMLM (Tergugat), dimana masing-masing sebagai Staf PDI, Service Advisor, Mekanik, Service Counter, Driver, dan Mekanik, sejak 01 April 2006, 21 Agustus 2008, 01 April 2010, 28 Juni 2006, 15 Oktober 2008, 09 April 2008, 01 Februari 2007. Permasalahan antara Tergugat dengan Para Penggugat berawal dari adanya surat keputusan yang dikeluarkan oleh PT. CMLM pada tanggal 28 Oktober 2019 terkait pengalihan kegiatan operasional PT CMLM Jakarta ke PT TB Palembang. Para Penggugat melalui Pengurus Serikat Pekerja yang ada di Perusahaan milik Tergugat, mengajukan keberatan kepada Tergugat karena pengalihan kegiatan operasional tersebut dari PT CMLM Jakarta ke PT TB Palembang Sumatra Selatan, antara keduanya merupakan Badan Hukum yang berbeda. Tanggal 30 Oktober 2019 Tergugat kembali mengeluarkan surat keputusan yang pada pokoknya memutasikan Para Penggugat dari PT CMLM Jakarta ke PT TB Palembang, Sumatra Selatan. Dengan dikeluarkannya Surat Keputusan tersebut semakin memperkeruh Hubungan Industrial yang sudah terjalin.

Penggugat sangat tidak terima atas pemutasian dirinya karena pada tanggal 20 November 2019, Penggugat melalui serikat pekerjaanya memberikan pemberitahuan aksi mogok kerja. Selama dalam proses mogok kerja, Tergugat menerbitkan Surat Panggilan Pertama kepada para Penggugat, tanggal 21 November 2019 yang pada pokoknya meminta para Penggugat untuk menghentikan mogok kerja dan masuk kerja pada hari Jumat tanggal 22 November 2019. Tergugat mengeluarkan Surat

⁷ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm 124

Panggilan Kedua kepada para Penggugat tertanggal 25 November 2019 yang pada pokoknya kembali meminta para Penggugat untuk menghentikan mogok kerja dan masuk kerja pada hari Selasa, 26 November 2019. Yang terakhir, Tergugat menerbitkan Surat Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja tertanggal 28 November 2019, yang didasarkan pada tidak hadirnya para Penggugat selama 5 (lima) hari berturut-turut sehingga dikualifikasikan sebagai mangkir kerja.

Tergugat pada bulan November 2019 hanya membayarkan kurang lebih setengah dari upah dan hak-hak lainnya yang biasa didapatkan oleh para Penggugat. Tergugat terakhir kali membayarkan upah serta hak-hak lainnya secara penuh adalah pada bulan Desember tahun 2019 yang merupakan upah beserta tunjangan lainnya dan pada akhirnya Tergugat/Pemohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang berakibat kebutuhan sehari-hari keluarga Penggugat/Termohon Kasasi tidak terpenuhi dan menjadikan kehidupan keluarganya dalam kondisi yang memprihatinkan karena Penggugat sebagai kepala keluarga tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tergugat mencatatkan perselisihan tersebut Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Administrasi Jakarta Pusat, yang kemudian diketahui oleh Para Penggugat melalui surat penawaran penyelesaian dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat yang diterima pada tanggal 15 November 2019. Namun, mediasi tersebut dinyatakan tidak berhasil sehingga pada tanggal 10 Februari 2020 Penggugat melalui kuasa hukumnya membuat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Pada 04 Mei 2020, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memberikan putusan terhadap gugatan yaitu Menyatakan PHK terhadap Para Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri adalah tidak sah dan batal demi hukum dan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum pernah terputus. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan tersebut diucapkan. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada masing-masing Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta upah proses PHK. Menghukum Tergugat membayar kekurangan pembayaran upah bulan November 2019 kepada masing-masing Penggugat, Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Perkara Pemutusan Hubungan Kerja akibat menolak mutasi tersebut menggunakan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara pemutusan hubungan industrial akibat menolak mutasi. Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas, maka dirasa perlu untuk meneliti secara lebih mendalam perlindungan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja/Buruh menolak mutasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan pendekatan normatif adalah penelitian terhadap data sekunder di bidang hukum.⁸ Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, sehingga dalam mengelolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Menolak Mutasi

Tindakan hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang menolak mutasi, pemerintah harus memberikan kepastian hukum yang diberikan baik kepada pekerja atau buruh maupun pengusaha atau perusahaan dalam hal terjadi perselisihan antara keduanya sebagai akibat dari adanya hubungan kerja. Mutasi atau pemindahan oleh sebahagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan pekerja/buruh, pengoperan tanggungjawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya.

Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan pekerja/buruh dari 1 (satu) tempat ketempat lain.⁹ Dasar pengusaha melaksanakan mutasi adalah: *Pertama*, Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan hasil kerja. Apabila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, maka pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik. Apabila prestasi kerja menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang baik. Dengan demikian, prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang pekerja/buruh dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat prestasi kerja.¹⁰ *Kedua*, Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh diatur dalam perjanjian kerja dan hubungan kerja antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam 1 (satu) Perusahaan diatur dalam perjanjian kerja bersama.

⁸Amiruddin, dkk, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada hal, Jakarta, 2004, hal. 163.

⁹ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm 24

¹⁰ H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung 2019, hlm.162

Perjanjian Kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹¹ Seperti perjanjian pada umumnya, dengan membuat perjanjian perburuhan, maka saat itu akan timbul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk mendapatkan upah dari hasil kerjanya, sedangkan Pengusaha berkewajiban membayar upah dalam bentuk lain.

Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya, yaitu Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh saja tetapi juga mengikat pihak ketiga yang tidak ikut dalam perundingan, yaitu pekerja/buruh, terlepas dari apakah Pekerja/Buruh menerima atau menolak isi Perjanjian Kerja Bersama dan apakah Pekerja/Buruh tersebut menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berunding atau tidak.¹² Pembuatan perjanjian kerja bersama harus berdasarkan musyawarah untuk mufakat, selaras dengan pelaksanaan hubungan industrial yang serasi guna mewujudkan adanya kepastian hak dan kewajiban, semangat kerja, dan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Upaya-upaya tersebut merupakan bagian dari pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sebagai bagian dari perlindungan hukum pekerja/buruh yang terdapat atau diatur juga di dalam peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martaba serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹³ Perlindungan pekerja/buruh juga sangat mendapatkan perhatian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian menjadi prinsip dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu diantaranya:¹⁴ 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan. 2) Setiap pekerja/buruh mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. 3) Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. 3) Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. 4) Setiap pekerja/buruh mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. 5) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. 6) Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh

¹¹Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹²Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, PT. Pradnya Pramita, Jakarta, 2007, hlm 128.

¹³Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm 38

¹⁴ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 106-107

perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. 7) Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 8) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenagakerja; dan 9) Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia seluruhnya bersumber dari Pancasila sebagai landasan yang merupakan ideologi dan falsafah negara, sedangkan konsepsi perlindungan hukum ketenaga kerjaan bagi masyarakat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan *Rule of the Law*. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berpikir dengan berlandaskan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hokum ketenagakerjaan di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.¹⁵

Menurut Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 (tiga) jenis perlindungan, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.¹⁶

- a. Perlindungan Ekonomis. Perlindungan ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial¹⁷ yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya, termasuk perlindungan pekerja/buruh apabila bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap pekerja/buruh dimuat bersamaan dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama". Adapun kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan melanggar norma kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.¹⁸
- c. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja. Tujuan utama dari bentuk perlindungan teknis atau keselamatan kerja adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja/buruh untuk melaksanakan tugas/kerjanya

¹⁵ Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Semarang 2017, hlm 836.

¹⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Djambatan*, Jakarta, 2003, hlm 164.

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2007, hlm 78

¹⁸ Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014), hlm78

secara optimal tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Apabila sudah terlanjur terjadi, maka penanganannya dapat segera dilakukan. Untuk melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya penghasilan yang layak, kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen penghasilan yang layak, kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.¹⁹

Perlindungan hukum merupakan hak manusia sebagai subjek hukum, baik ketika dirinya berada dalam posisinya sebagai orang perseorangan/pribadi, maupun ketika dirinya berada dalam suatu komunitas, kelompok, atau keadaan lain. Pekerja/Buruh selain mempunyai hak mendasar dalam kodratnya sebagai manusia, maka dirinya juga mempunyai hak-hak yang diatur berdasarkan status/kedudukan dan posisinya sebagai Pekerja/Buruh yang secara umum dan dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya perlindungan.²⁰

Perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh dalam literatur hukum ketenagakerjaan meliputi 2 (dua) hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan Pengusaha dan perlindungan dari tindakan Pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di Indonesia dituangkan dalam konstitusi Indonesia, yaitu diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."²¹

Perlindungan hokum terhadap Pekerja/Buruh untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dengan menjamin kesamaan, kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan hukum mengupayakan agar tujuan hukum dapat tercapai. Tujuan hukum memberikan peraturan-peraturan (petunjuk, pedoman) dalam pergaulan hidup untuk melindungi individu dalam hubungannya dengan masyarakat sehingga dengan demikian dapat diharapkan terwujud suatu keadaan aman, tertib dan adil.²²

¹⁹ Laurensius Arliman S, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Selat, Padang, 2017, hlm 83

²⁰ Ashabyul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, (Makassar: Jurnal Jurisprudentie UIN Alauddin Volume 3 Nomor 2, 2016, hlm 71

²¹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945

²² Soedjono Dirjosiswono, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Rajawali Press, Jakarta, 1984, hlm 215

Dalam putusan nomor 54 Pdt.Sus-PHI.G /2020./PN.JKT.PST Penggugat/Termohon Kasasi bekerja di Perusahaan milik Tergugat/Termohon Kasasi bertugas sebagai Staf PDI, Service Advisor, Service Advisor, Mekanik, Service Counter, Driver, dan Mekanik, sejak 01 April 2006, 21 Agustus 2008, 01 April 2010, 28 Juni 2006, 15 Oktober 2008, 09 April 2008, 01 Februari 2007. Permasalahan antara Tergugat dengan Para Penggugat berawal dari adanya surat keputusan yang dikeluarkan oleh PT. CMLM pada tanggal 28 Oktober 2019 terkait pengalihan kegiatan operasional PT. CMLM Jakarta ke PT. TB Palembang. Para Penggugat melalui Pengurus Serikat Pekerja yang ada di Perusahaan milik Tergugat, mengajukan keberatan kepada Tergugat karena pengalihan kegiatan operasional tersebut dari PT. CMLM Jakarta ke PT. TB Palembang, Sumatra Selatan, antara keduanya memiliki Badan Hukum yang berbeda. Tanggal 30 Oktober 2019 Tergugat kembali mengeluarkan Surat Keputusan yang pada pokoknya memutasikan Para Penggugat dari PT. CMLM Jakarta ke PT. TB Palembang, Sumatra Selatan. Dengan dikeluarkannya surat keputusan tersebut semakin memperkeruh hubungan Industrial yang sudah terjalin.

Penggugat sangat tidak terima atas pemutasian dirinya karena pada tanggal 20 November 2019, Penggugat melalui serikat pekerja memberikan pemberitahuan aksi mogok kerja. Selama dalam proses mogok kerja, Tergugat menerbitkan Surat Panggilan Pertama kepada para Penggugat, tanggal 21 November 2019 yang pada pokoknya meminta para Penggugat untuk menghentikan mogok kerja dan masuk kerja pada hari Jumat tanggal 22 November 2019. Tergugat mengeluarkan Surat Panggilan Kedua kepada para Penggugat tertanggal 25 November 2019 yang pada pokoknya kembali meminta para Penggugat untuk menghentikan mogok kerja dan masuk kerja pada hari Selasa, 26 November 2019. Yang terakhir, Tergugat menerbitkan Surat Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja tertanggal 28 November 2019, yang didasarkan pada tidak hadirnya para Penggugat selama 5 (lima) hari berturut-turut sehingga dikualifikasikan sebagai mangkir kerja.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memberikan putusan terhadap gugatan yaitu Menyatakan PHK terhadap Para Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri tidak sah dan batal demi hukum dan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum pernah terputus. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan tersebut diucapkan. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada masing-masing Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta pah proses PHK.

Perlindungan hokum terhadap Pekerja/Buruh dalam putusan nomor 54 Pdt.Sus-PHI.G /2020./PN.JKT.PST adalah bahwa Majelis Hakim memutus terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh dan Pekerja/Buruh berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dari Pengusaha karena Pekerja/Buruh menolak mutasi bukanlah merupakan pelanggaran hukum yang menimbulkan akibat dan kerugian. Mutasi merupakan sebuah pelanggaran syarat kerja atau dikenal sebagai pelanggaran indisipliner dan dapat dianggap sebagai perlawanan terhadap perintah pengusaha, namun melawan perintah pengusaha bukanlah merupakan pelanggaran hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh akan berakibat hukum terhadap Pekerja/Buruh karena bagi Pekerja/Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang menyebabkan Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Pemutusan Hubungan Kerja menjadi penderitaan berkepanjangan bagi Pekerja/Buruh karena Pekerja/Buruh terancam kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja yang sangat kompleks dan kerap kali menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja diatur sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku agar Pekerja/Buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sebagai akibat hukum yang diterima Pekerja/Buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha. Dalam ketentuan Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:²³

1. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;
2. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
3. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut di atas, apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh, maka lembaga yang berwenang mengadili perkara tersebut adalah Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan kepada Pengadilan Negeri karena sudah diatur secara khusus dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka lembaga yang berwenang mengadili perkara Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur sebagaimana dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan 4

²³Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(empat) jenis perselisihan hubungan industrial, meliputi:²⁴ 1). Perselisihan hak; 2). Perselisihan kepentingan; 3). Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan 4). Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.

Tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah melalui lembaga bipartit, lembaga tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartite adalah perundingan antara pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.²⁵
2. Penyelesaian Melalui Mediasi. Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, Mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima, maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah: a) Perselisihan hak, b) Perselisihan kepentingan, c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan.²⁶
3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral. Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah: a) Perselisihan kepentingan, b) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan c) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan.
4. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh melalui perundingan bipartit dan tripartite harus ditingkatkan dan disosialisasikan kepada pengusaha dan pekerja/buruh dan apabila tidak mencapai perdamaian, maka penyelesaiannya dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

²⁴Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁵ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan, PT. SinarGrafika, Jakarta, 2009, hlm 185.

²⁶ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, PT. SinarGrafika, Jakarta, 2009, hlm 111

Dari ketiga jenis penyelesaian perselisihan tersebut di atas, penyelesaian melalui arbitrase tidak dapat dijadikan sebagai tindakan hukum dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan industrial karena lingkup penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi 2 (dua) jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan sehingga penyelesaian perselisihan melalui arbitrase harus dihapuskan karena perselisihan hubungan industrial yang sedang atau yang telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁷

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka sangatlah jelas apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang dilakukan oleh Pengusaha, maka untuk mendapatkan keadilan hukum, Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja karena menolak mutasi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Akan tetapi sebelum mengajukan gugatan, pekerja/buruh harus terlebih dahulu melaksanakan Perundingan Bipartit dan Perundingan Tripartit yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Apabila mutasi yang dilakukan tanpa prinsip kesepakatan atau musyawarah untuk mufakat akan berakibat hukum pada perselisihan hubungan industrial yang berpotensi pada Pemutusan Hubungan Kerja. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha dapat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial sehingga apabila Pemutusan Hubungan Kerja karena menolak mutasi tidak sah dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara, maka Pengadilan Hubungan Industrial berwenang untuk memutuskan hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh dan berhak untuk mendapatkan hak-hak normatifnya berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan bergantung pada sifat mutasi itu sendiri, yaitu apakah mutasi didasarkan pada ketentuan Undang-Undang yang berlaku, Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama atau bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam putusan nomor 54 Pdt.Sus-PHI.G /2020./PN.JKT.PST, mutasi sebagai tindakan hukum yang dilakukan oleh Pengusaha di dasarkan pada ketentuan yang diatur dalam ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pekerja/Buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

²⁷Pasal 53 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Terhadap tindakan hukum yang dilakukan oleh Pengusaha dalam perkara ini, maka akibat hukum bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena menolak mutasi adalah bahwa Pekerja/Buruh di Putus Hubungan Kerjanya oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan 15% (lima belas per seratus) uang penggantian hak, sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena alasan Pemutusan Hubungan Kerja bukanlah merupakan kesalahan Pekerja/Buruh.

D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun secara umum perlindungan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena menolak mutasi baru dapat diatur secara otonom dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja dan/atau dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan tetap memperhatikan prinsip kesepakatan atau musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang terkandung dalam hubungan kerja yang terjadi antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Mutasi yang dilakukan tanpa prinsip kesepakatan atau musyawarah untuk mufakat secara umum akan berakibat hukum pada perselisihan hubungan industrial yang berpotensi pada Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Putusan nomor 54 Pdt.Sus-PHI.G /2020./PN.JKT.PST, pelaksanaan mutasi yang dilakukan Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh tidak didasarkan pada Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja/Buruh menolak mutasi tidak sah secara hukum dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah sebagai regulator memberikan melalui Perpu yang mengatur secara tegas, dikarenakan tidak secara tegas diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka sebaiknya Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja membuat peraturan teknis tentang mutasi. Dalam pembuatan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja bersama perlu dimasukkan klausul tentang mutasi agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari. Mutasi harus dilaksanakan secara profesional dengan menjunjung tinggi asas musyawarah untuk mufakat, bukan dilaksanakan sebagai tindakan untuk efisiensi Perusahaan, membalas atau mengintimidasi Pekerja/Buruh.

REFERENSI:

- Amiruddin, dkk, 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja GrafindoPersada hal, Jakarta.
- Arliman S, Laurensius. 2017. Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jurnal Selat, Padang.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dirjosiswono, Soedjono. 1984. *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Rajawali Press, Jakarta.
- Hadjon, Philipus M. 1983. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Kahfi, Ashabyul. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie UIN Alauddin Volume 3 Nomor 2, Makassar.
- Kasim, Umar. 2004. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Informasi Hukum, Volume 2, Jakarta.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kiswandari, Melania. 2014. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, PT. Rajawali Press, Jakarta.
- Maimun, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Pramita, Jakarta.
- Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsudin, H. Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Soepomo, Imam. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*, PT. SinarGrafika, Jakarta.
- Undang-Undang Negera Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. SinarGrafika, Jakarta.
- Wildan, Muhammad. 2017. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Khaira Ummah, Semarang.
- Zainal, Asikin. dkk, 2016. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.