



Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan

Deden Muhamad Surya

Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Bandung

Email: dedenmsurya@gmail.com

Info Artikel:

Diterima: 23 April 2018

| Disetujui: 27 September 2018

| Dipublikasikan: 30 September 2018

Abstrak

Mutasi diberesapa kasus sering disalahgunakan oleh Pengusaha untuk menghindari kewajibannya membayarkan pesangon, biasanya pekerja dimutasi ke tempat yang jauh supaya pekerja mengundurkan diri. Penelitian ini mengangkat masalah: Bagaimanakah keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan kepada pekerja yang menolak mutasi? Apa tindakan hukum yang dapat dilakukan pekerja yang menolak mutasi perusahaan menurut undang-undang ketenagakerjaan? Metode penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pertama, sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi harus terlebih dahulu memperhatikan bertentangan atau tidak dengan Undang-undang. Kedua, tindakan hukum yang dapat dilakukan terhadap pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi.

Kata Kunci:

Keadilan; Kepastian hukum; Mutasi; Pemutusan hubungan kerja.

Abstract

Mutation in some cases are often misused by employers to avoid paying severance pay, usually workers are transferred to distant places in order for workers to resign. This research raises the problem: How legal is the employment termination of the company to the workers who refused Mutation? Does the diversion of mutation issues into Company Regulations or Joint Work Agreements meet the Principles of Justice? Does the employee's legal action Reject the company's mutation in accordance with the law? This research Method is normative legal research. This study concludes that first, legality of termination of employment due to refusal of mutation must be seen whether it is contrary or not to the Constitution. Second, legal actions can be taken for workers who get termination of employment due to refusing mutation.

Keywords:

Justice; Legal certainty; Mutation; Termination of Employment.

A. PENDAHULUAN

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

Menurut Nitisemito, pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Selanjutnya Hasibuan (2007: 102) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara

horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.¹

Contoh kasus yang menggambarkan keadaan ini adalah pada kasus Ikhsan melawan PT. Elektronik Solusion di mana dalam putusan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1 A Bandung hakim tidak mengabulkan permohonan uang pesangon karena hakim berpendapat bahwa saudara pemohon mengundurkan diri bukan karena mendapat Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan.²

Contoh kasus lain dalam masalah mutasi adalah pada kasus Ester Silitonga, SS Melawan Yayasan Pendidikan Universitas Presiden, berbeda dengan kasus Ikhsan, putusan hakim berpihak kepada pekerja atau buruh, di mana dalam kasus ini menurut Majelis Hakim mutasi yang dilakukan yayasan tidak sah dan tidak berlandaskan hukum, akan tetapi karena tidak memungkinkan lagi untuk bekerja kembali, maka hakim menghukum Yayasan President University untuk membayar 2 kali uang pesangon kepada Ester Silitonga.³

¹ Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh" Jurnal Magister Manajemen, Volume 1, No. 1, 2017, hlm. 37.

² Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, "Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg".

³ Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, "Putusan Nomor 214/Pdt. Sus-PHI/2017/ PN. Bdg."

Dari beberapa kasus di atas mengenai pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan akibat menolak mutasi, menurut penulis hal ini menjadi bukti permasalahan mutasi pekerja atau buruh oleh perusahaan masih belum memiliki kejelasan hukum. Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya⁴, terutama pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi yang sampai saat ini masih menjadi abu-abu hal ini dikarenakan belum ada peraturan yang mengatur mutasi secara jelas. Mutasi merupakan perintah perusahaan sehingga menolak mutasi adalah menolak perintah perusahaan, sehingga anggapan ini dianggap sebagai suatu acuan bahwa setiap pekerja atau buruh

yang menolak mutasi berarti pekerja atau buruh tersebut sudah tidak patuh terhadap perintah perusahaan. Padahal perlu dilihat lebih cermat mengenai alasan suatu perusahaan memutasi karyawannya.

Mutasi (penempatan kerja) ke tempat lain harus memperhatikan berlakunya Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵, menyatakan:

- (1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*
- (2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*
- (3) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.*

Jika merujuk pada Pasal 32 undang-undang Ketenagakerjaan di atas, penempatan tenaga kerja harus memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum

⁴ Umar kasim. Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, Informasi hukum Vol. 2 Tahun 2004, hlm. 26.

⁵ Sisilia Nanik Riani "Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh" Jurnal Hukum Vol. 9, 2017, hlm. 9.

pekerja atau buruh. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerja atau buruh yang akan dimutasi, termasuk kondisi keluarganya. Namun dalam praktik di lapangan ada beberapa perusahaan yang memutasikan pekerja atau buruh tidak merujuk pada Pasal 32 undang-undang Ketenagakerjaan sehingga terjadilah perselisihan antara perusahaan dan pekerja atau buruh.

Meskipun mutasi telah diatur oleh perjanjian kerja bersama oleh perusahaan dan serikat pekerja dalam perusahaan tersebut, apabila mutasi tersebut tidak memenuhi unsur sebagaimana dalam Pasal 32 Undang-undang Ketenagakerjaan maka sudah seharusnya mutasi tersebut batal demi hukum. Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa mutasi harus dilakukan dengan memperhatikan rasa keadilan dan sesuai dengan keahlian pekerja atau buruh, jadi apabila mutasi tidak memenuhi unsur-unsur yang terdapat dalam Pasal 32 Undang-undang Ketenagakerjaan maka hal tersebut telah bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya Perjanjian di mana salah satunya syaratnya adalah sebagaimana dalam Ayat 4 Pasal 1320 KUHPerdara menyebutkan suatu sebab yang halal, hal

ini artikan bahwa perjanjian dibuat tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang atau peraturan sehingga perjanjian tersebut batal demi hukum.

Dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha akan selalu diikat oleh suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah suatu peraturan yang dibuat seseorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan berbadan hukum dan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang dipatuhi pada waktu membuat perjanjian kerja.⁶ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Seperti perjanjian pada umumnya, dengan membuat perjanjian perburuhan maka saat itu akan timbul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah dari hasil kerjanya, sedangkan perusahaan atau pemberi kerja berkewajiban membayar upah dalam bentuk lain.

Perjanjian merupakan undang-undang bagi mereka yang mengikatkan dirinya kepada perjanjian tersebut,

⁶ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 40.

sehingga perjanjian itu akan menjadi dasar bagi para pihak yang mengikatkan dirinya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, Pasal 1338 KUHPerduta mengatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sehingga perjanjian kerja merupakan undang-undang bagi pekerja atau buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja, dan setiap pihak wajib untuk melaksanakan isi dari perjanjian tersebut, di dalam perjanjian kerja juga dicantumkan hal seperti identitas, hak dan kewajiban termasuk mutasi. Perjanjian kerja inilah nantinya akan menjadi kepastian hukum baik bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha untuk menjalankan hak dan kewajibannya.

Meskipun undang-undang menjamin kebebasan berkontrak, tetapi setiap orang harus patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku. Sehingga setiap kontrak atau perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak atau lebih nantinya akan menjadi dasar atau undang-undang bagi mereka yang mengikatkan dirinya, serta akan menjadi asas kepastian hukum bagi mereka, namun bagaimanapun perlu diperhatikan isi atau bunyi dari Pasal 1320 KUHPerduta

tentang suatu syarat sahnya perjanjian, diantaranya adalah suatu klausa yang halal, artinya bahwa perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perundang-undangan atau peraturan lain yang masih berlaku.

Menurut teori kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh B. Arief Sidharta, yaitu bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan harus *Tersedia aturan-aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh (accessible), yang diterbitkan oleh kekuasaan negara*⁷, untuk itu sebagaimana dikemukakan Jan M. Otto tersebut menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat dicapai jika substansi hukumnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Aturan hukum yang mampu menciptakan kepastian hukum adalah hukum yang lahir dari dan mencerminkan budaya masyarakat, sedangkan Teori keadilan Menurut Hans Kelsen yang dikutip dari I Dewa Gede Atmadja, nilai keadilan bersifat subjektif, sedangkan eksistensi dari nilai-nilai hukum dikondisikan oleh fakta-fakta yang dapat diuji secara objektif. Keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi dengan penerapannya. Keadilan adalah penerapan hukum yang sesuai dengan yang ditetapkan oleh suatu

⁷ B. Arief Sidharta, "Hukum Dan Logika" (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 85.

tata hukum. Dengan demikian keadilan berarti mempertahankan tata hukum secara sadar dalam penerapannya. Inilah keadilan berdasarkan hukum.⁸

Keadilan dapat dimaknai sebagai legalitas. Adalah adil jika suatu aturan diterapkan pada semua kasus di mana menurut isinya memang aturan tersebut harus diaplikasikan. Tidak adil jika suatu aturan diterapkan pada satu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang sama. Menurut legalitas, pernyataan bahwa tindakan individu adalah adil atau tidak adil berarti legal atau ilegal, yaitu tindakan tersebut sesuai atau tidak dengan norma hukum yang valid untuk menilai sebagai bagian dari tata hukum positif. Keadilan menurut Hans Kelsen adalah legalitas, sehingga tolok ukur hukum yang adil adalah sah menurut hukum.⁹

Dalam hal ini permasalahan mutasi akan terus terjadi jika tidak ada aturan yang tegas mengenai mutasi, Pemerintah seharusnya membuat suatu peraturan dalam undang-undang Ketenagakerjaan mengenai mutasi, sehingga aturan mengenai mutasi menjadi jelas dan tidak merugikan pihak pekerja, Perusahaan tidak bisa semena-mena memutasi pekerja atau buruh tanpa alasan yang jelas semata-mata untuk mengilangkan kewajibannya terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Tetapi bagaimanapun

mengenai itikad suatu perusahaan memutasi pekerja atau buruh harus terlebih dahulu dibuktikan, apakah merupakan itikad buruk dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri.

Dengan tidak diaturnya mutasi secara jelas dalam undang-undang ketenagakerjaan memiliki dampak yang sangat besar bagi nasib pekerja atau buruh dalam menolak mutasi. Pasalnya sebagaimana telah diuraikan di atas, putusan hakim pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kesamaan dalam memutuskan perkara pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi, sehingga hal ini juga menimbulkan kerancuan dalam menentukan aturan mengenai mutasi, kemudian menjadi pertanyaan bagaimanakah kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja atau buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha atau perusahaan akibat menolak mutasi, sehingga dalam penulisan ini akan diuraikan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi dari segi kepastian hukum dan keadilan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan yuridis normatif, yakni suatu pendekatan dalam penelitian hukum yang menitikberatkan pada bahan atau data-data sekunder yang

⁸ I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum* (Malang: Setara Press, 2013), hlm. 80.

⁹ I Dewa Gede Atmadja, ... *Ibid.*, hlm. 81.

berupa hukum positif dengan meneliti bagaimana ketentuan hukum positif tersebut dalam prakteknya. Sumber data yang digunakan dengan cara melakukan analisis terhadap permasalahan dan melalui pendekatan terhadap asas-asas hukum serta mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan terdiri dari UUD 1945, KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial dan Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, Putusan Nomor 214/Pdt. Sus-PHI/2017/ PN. Bdg, buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sosial, ekonomi serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah mutasi pekerja atau buruh, bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang, yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus, ensiklopedi, jurnal ilmiah, majalah dan surat kabar lainnya untuk melengkapi atau menunjang data penelitian. Teknik pengolahan data yang dilakukan oleh penulis adalah metode kepustakaan dan kajian terhadap dokumen-dokumen yang bersesuaian dengan permasalahan ini yang kemudian di analisa dengan asas-asas dan teori serta perundang-undangan yang berlaku.

C. PEMBAHASAN

1. Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Pengusaha atau Pemberi Kerja Kepada Pekerja yang Menolak Mutasi.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh yang menolak mutasi sampai saat ini masih banyak terjadi, yang perlu dipahami adalah mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh yang menolak mutasi tidak boleh bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan. Pekerja atau buruh yang mendapat pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi pengusaha atau perusahaan didalam praktik dilapangan diselesaikan di lembaga perselisihan hubungan industrial yaitu pada Pengadilan Hubungan Industrial apabila dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan. Pekerja atau buruh dapat menggunakan Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila dimutasi oleh pengusaha atau pemberi kerja apakah mutasi tersebut bertentangan atau tidak. Di dalam pengertian pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Butir 25 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah :*"Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja"*. Mutasi merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama sehingga

dapat dikatakan menolak mutasi adalah menolak perintah kerja yang berakibat orang yang menolak mutasi tersebut dianggap mengundurkan diri.

Dalam hal ini perlu diketahui mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi. Sampai saat ini dalam beberapa putusan hakim pada pengadilan hubungan industrial dalam menyelesaikan masalah mutasi menggunakan Pasal 31 dan 32 undang-undang ketenagakerjaan sebagai dasar untuk menentukan sah atau tidaknya mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kerja kepada pekerja atau buruh. Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- (1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa ada 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;*

Namun, di dalam Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ternyata tidak memuat ketentuan yang secara langsung membahas Mutasi. Pasal 1 Butir 12 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan juga tidak menyebutkan pengertian mutasi secara langsung:

“Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya”.

Pelayanan penempatan tenaga kerja disebutkan kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Selanjutnya Pasal 35 Ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan juga tidak menyebutkan mengenai pengertian mutasi hanya tentang pelaksanaan penempatan tenaga kerja, menyatakan:

“Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja”.

Jika dicermati lebih lanjut apa yang terantum dalam Pasal 32, Pasal 35 dan Pasal 1 butir 12 undang-undang ketenagakerjaan ada ketidaksinkronan dalam ketiga Pasal tersebut di dalam Pasal 1 butir 12 undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan pelayanan penempatan tenaga kerja sementara dalam Pasal 32 dan 35

undang-undang ketenagakerjaan hanya menyebutkan penempatan tenaga kerja, sehingga masih menjadi kerancuan dalam hal penempatan tenaga kerja termasuk dalam hal mutasi.

Dalam beberapa kasus pemutusan hubungan kerja akibat mutasi, Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan sering sekali dijadikan pasal yang berhubungan dengan mutasi. hal ini dapat dilihat dari beberapa putusan pengadilan hubungan industrial maupun Putusan Mahkamah Agung. Namun harus diketahui, ketika seorang pekerja atau buruh dimutasi berdasarkan Pasal 31 dan Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, artinya pekerja atau buruh yang hendak dimutasi tersebut memiliki kemampuan dibidang apa yang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja ditempat baru tersebut, sehingga akan sangat ganjil jika pekerja atau buruh yang dimutasi tersebut tidak memiliki keahlian yang diinginkan ditempat baru dia harus bekerja, selain itu jika pengusaha atau pemberi kerja memutasi pekerja atau buruh artinya pekerja atau buruh tersebut memang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk mengisi atau bekerja ditempat tersebut sehingga akan masuk akal jika pengusaha atau pemberi kerja yang memutasi pekerja atau buruh akan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerja atau buruh. Sebaliknya akan sangat tidak masuk akal jika pekerja atau buruh yang dimutasi tidak mendapatkan fasilitas dari perusahaan atau bahkan hak-hak sebelumnya menjadi berkurang.

Mutasi merupakan hak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) dan perjanjian kerja karena hampir semua perjanjian tersebut memuat mutasi sebagai bagian dari perjanjian tersebut.

Berbicara mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi yang dapat dikualifikasi mengundurkan diri tentu tidak sah, karena dalam prosedurnya pun sudah salah dan tidak adanya suatu keadilan terhadap pekerja atau buruh, di mana didalam undang-undang ketenagakerjaan dalam kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi lebih berpihak kepada Pengusaha atau perusahaan dengan aturan mutasi dikembalikan ke Peraturan Perusahaan dan Perjanjian kerja bersama.

Di dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan tentu harus berdasarkan undang-undang yang berlaku, Undang-undang ketenagakerjaan sendiri telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, maka dengan tidak jelasnya peraturan mengenai mutasi, hal ini jelas akan mempengaruhi kepastian hukum baik bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha atau perusahaan yang berakibat kepada tidak jelasnya nasib pekerja atau buruh. Dalam praktiknya hakim pada pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kesamaan dalam memutus perkara mutasi. Hal ini juga semakin memperkeruh aturan mutasi karena

tidak ada yuresprudensi yang dapat dijadikan acuan hukum dalam mengatur mutasi.

Pendapat mengenai kepastian hukum yang dikemukakan oleh Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh B. Arief Sidharta, terdapat lima syarat yang harus dipenuhi.¹⁰ Salah satunya adalah tersedia aturan-aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), yang diterbitkan oleh kekuasaan Negara artinya menurut Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh B. Arief Sidharta untuk mencapai kepastian hukum yang diinginkan maka harus ada aturan yang jelas dan atau jernih. Akan tetapi faktanya undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur mutasi secara jelas, yang artinya mutasi pekerja atau buruh dalam undang-undang ketenagakerjaan menurut teori kepastian hukum belum memenuhi syarat adanya kepastian hukum.

Selain harus adanya kepastian hukum agar penegakan hukum dapat diterapkan, bahwa tujuan hukum itu sendiri adalah untuk memenuhi rasa keadilan dalam masyarakat. Menurut Hans Kelsen, nilai keadilan bersifat subjektif, sedangkan eksistensi dari nilai-nilai hukum dikondisikan oleh fakta-fakta yang dapat diuji secara objektif. Keadilan dalam arti legalitas adalah

suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi dengan penerapannya. Keadilan adalah penerapan hukum yang sesuai dengan yang ditetapkan oleh suatu tata hukum. Dengan demikian keadilan berarti mempertahankan tata hukum secara sadar dalam penerapannya. Inilah keadilan berdasarkan hukum.¹¹

Keadilan dapat dimaknai sebagai legalitas. Adalah adil jika suatu aturan diterapkan pada semua kasus di mana menurut isinya memang aturan tersebut harus diaplikasikan. Adalah tidak adil jika suatu aturan diterapkan pada satu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang sama. Menurut legalitas, pernyataan bahwa tindakan individu adalah adil atau tidak adil berarti legal atau ilegal, yaitu tindakan tersebut sesuai atau tidak dengan norma hukum yang valid untuk menilai sebagai bagian dari tata hukum positif. Keadilan menurut Hans Kelsen adalah legalitas, sehingga tolak ukur hukum yang adil adalah sah menurut hukum.¹²

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja atau buruh maupun pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dapat mengajukan penyelesaian pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian

¹⁰ B. Arief Sidharta, "Hukum Dan Logika.", ... *op.cit.*, hlm. 85.

¹¹ I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum*, ... *op.cit.*, hlm. 80.

¹² I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum*, ... *ibid.*, hlm. 81.

perselisihan hubungan industrial guna menyelesaikan permasalahannya, hal ini juga telah dijelaskan dalam Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

- (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 dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).*
- (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.*

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur secara khusus mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*.¹³ Selanjutnya

dalam hal masih berjalannya proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja sebelum adanya putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap baik pengusaha maupun pekerja harus melaksanakan kewajibannya masing-masing, didalam praktik dilapangan seringkali permasalahan pemutusan hubungan kerja yang sedang diselesaikan di lembaga penyelesaian hubungan industrial pekerja atau buruh sudah tidak boleh lagi bekerja pada perusahaan di tempat dia bekerja dan tidak lagi mendapatkan upah setiap bulannya. Berhubungan dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang dikualifikasi mengundurkan diri dengan alasan menolak mutasi yang sedang berlangsung di pengadilan di mana pekerja atau buruh sudah tidak boleh bekerja di perusahaan di mana tempat dia bekerja, hal ini tentu bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Selanjutnya dalam hal pengusaha atau perusahaan melakukan pemutusan

¹³ Bambang Yunarko *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*. Jurnal Hukum. Volume XVI No. 1 Tahun 2011, hlm. 57.

hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan masa kerjanya, hal ini sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Di dalam undang-undang Ketenagakerjaan masalah pemutusan hubungan kerja terdapat beberapa jenis-jenis pemutusan hubungan kerja diantaranya adalah:

- a. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja atau buruh meninggal dunia, terdapat pada Pasal 61 Ayat (1) huruf a undang-undang Ketenagakerjaan;
- b. Pemutusan Hubungan kerja atas kemauan Pekerja atau buruh, hal ini berdasarkan Pasal 169 Ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan;
- c. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha atau perusahaan dengan berbagai alasan diantaranya adalah:
 - 1) Pekerja atau buruh sedang menjalani proses pidana, hal ini berdasarkan Pasal 160 ayat (3) undang-undang Ketenagakerjaan;
 - 2) Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan;

- 3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, Pasal 163 ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan;
 - 4) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup, Pasal 164 ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan;
 - 5) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, Pasal 165 undang-undang Ketenagakerjaan;
 - 6) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena memasuki usia pensiun, Pasal 167 ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan.
- d. Pemutusan hubungan karena Putusan Pengadilan, Pasal 56 huruf c undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian di atas tentang jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, jika dihubungkan dengan kasus mutasi, maka termasuk jenis pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebab dalam kasus pemutusan hubungan kerja karena

menolak mutasi perusahaanlah yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh diberikan surat pemutusan hubungan kerja dengan dikualifikasi mengundurkan diri.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi yang sering terjadi pekerja atau buruh mendapat pemutusan hubungan kerja dengan tidak berdasarkan asas keadilan dengan tidak mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon karena dianggap telah mengundurkan diri. Untuk itu mutasi seringkali dijadikan senjata oleh perusahaan untuk menghindari kewajibannya memberikan pesangon, jika pekerja atau buruh bekerja sudah lebih dari 10 tahun dan dimutasikan ke tempat yang sangat jauh dari keluarganya harus mendapat pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi dan tidak mendapatkan pesangon, dan hal ini justru sangat berpengaruh dengan kondisi keluarganya.

Berdasarkan Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan 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, berarti jika dalam undang-undang disebutkan minat maka pekerja atau buruh tentu tidak akan menolak karena jika sudah minat tentu pekerja atau buruh telah bersedia dimutasikan dan sudah punya persiapan dalam bakat dan

minatnya, akan tetapi karena aturan masalah mutasi dikembalikan lagi ke peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka yang terjadi adalah menolak mutasi dianggap menolak perintah perusahaan.

Dalam praktik dilapangan pekerja atau buruh seringkali di mutasi tidak berdasarkan Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, akan tetapi pekerja atau buruh dimutasikan ke tempat atau ke bagian yang bukan keahliannya atau ke tempat yang jauh dari keluarganya yang pada akhirnya pekerja atau buruh menolak untuk dimutasi dan akibat hukumnya pekerja atau buruh mendapat surat panggilan 2 kali secara berturut-turut dari pengusaha atau perusahaan dari tempat baru di mana pekerja atau buruh di mutasi, apabila pekerja atau buruh tersebut tidak hadir selama dua kali berturut-turut maka pekerja atau buruh tersebut dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, sehingga pekerja atau buruh tidak mendapat haknya berupa uang pesangon. Hal ini tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh yang sudah bekerja cukup lama, tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh jika apabila tidak mendapatkan uang pesangon dan tentu hal ini sangat tidak adil.

Berdasarkan uraian di atas mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan yang tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana dalam Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, sudah dapat dipastikan telah bertentangan dengan peraturan sebagai

suatu kepastian hukum dan tidak adanya kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Jan M. Otto terdapat lima syarat yang harus dipenuhi, salah satunya adalah tersedia aturan-aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), yang diterbitkan oleh kekuasaan Negara artinya untuk mencapai kepastian hukum yang diinginkan maka harus ada aturan yang jelas dan atau jernih. Sehingga mutasi tersebut dapat dikatakan batal demi hukum atau tidak sah. Namun untuk kepastian hukum baik pekerja atau buruh ataupun pengusaha atau perusahaan dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan kepastian hukum mengenai sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh tersebut.

2. Tindakan Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Atau Buruh yang Menolak Mutasi Pengusaha Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan

Selanjutnya hasil dari Penelitian Jurnal ini, mengenai 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. Dalam Pasal 152 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

- (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 dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).*
- (3) *Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.*

Berdasarkan Pasal tersebut di atas, jika terjadi pemutusan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau perusahaan, maka lembaga yang berwenang mengadili perkara tersebut adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan kepada Pengadilan Negeri karena sudah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 1 Undang-

Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Sehingga berdasarkan 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 Pasal 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut, jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka sangatlah jelas jika terjadi pemutusan hubungan kerja antara pekerja atau buruh yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan maka untuk mendapatkan kepastian hukum baik pekerja atau buruh maupun pengusaha atau perusahaan dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial. Akan tetapi sebelum pekerja atau buruh ataupun pengusaha atau perusahaan mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja, baik pekerja atau buruh atau pengusaha atau perusahaan harus terlebih dahulu melaksanakan upaya *bipartite* dan mediasi yang telah diatur dalam undang-undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dalam Bab II Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 1 Ayat 10 jo Pasal 3 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, apabila terjadi suatu kasus perselisihan hubungan industrial, upayakan pertemuan-pertemuan yang bersifat musyawarah (*perundingan Bipartite*) antara perwakilan pihak perusahaan dengan pihak pekerja atau melalui serikat pekerja yang selambat-lambatnya diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan serta dicatat pada risalah *bipartite* dan dilengkapi dengan daftar hadir dan dokumentasi foto maupun

video apabila dianggap perlu. Apabila tidak ditemukan sebuah kesepakatan dalam pertemuan tersebut, cobalah untuk melakukan pertemuan ulang sampai 2 atau 3 kali.

Apabila perundingan *bipartite* tersebut diperoleh suatu kesepakatan, maka untuk kemudian dibuat suatu perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak serta didaftarkan di PHI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari perjanjian bersama tersebut (Pasal 7 Ayat (1) sampai (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial).

Menurut Pasal 130 Ayat (2) HIR, akta perdamaian (perjanjian bersama) memiliki kekuatan sama seperti putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, dan terhadapnya tidak dapat diajukan banding maupun kasasi. Karena telah berkekuatan hukum tetap, akta perdamaian tersebut langsung memiliki kekuatan eksekutorial. Jika putusan tersebut tidak dilaksanakan, maka dapat dimintakan eksekusi kepada pengadilan serta tidak dapat diajukan banding maupun kasasi.

Apabila perundingan *bipartite* tetap menemui jalan buntu, maka salah satu pihak dapat membuat surat permohonan mediasi sebagai langkah perundingan *tripartite*/mediasi kepada instansi ketenagakerjaan yang berwenang. Namun jika mediasi tersebut menemui jalan buntu, maka mediator

akan mengeluarkan anjuran tertulis yang disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak mediasi pertama dan untuk kemudian para pihak harus memberikan jawaban tertulis (menerima/menolak) selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak anjuran diterima (Pasal 13 ayat 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Hubungan Industrial).

Jika para pihak menerima isi anjuran yang dibuat oleh mediator, maka mediator wajib membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial di wilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat 2.e Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial). Mengenai ruang lingkup perselisihan, mediasi tergolong sebagai lembaga alternatif yang lebih istimewa ketimbang konsiliasi dan arbitrase. Karena dari empat jenis perselisihan hubungan industrial, tidak ada satu pun yang lepas dari jangkauan ruang lingkup mediasi. Disamping itu mediasi menjadi pilihan utama para pihak yang berselisih karena bebas dari biaya administrasi apapun. Apabila upaya baik *bipartite* dan mediasi tidak menemukan titik temu, maka baik Pengusaha atau pemberi kerja ataupun Pekerja atau buruh dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah di mana

sengketa itu terjadi antara Pengusaha atau pemberi kerja dan Pekerja atau buruh.

D. PENUTUP

Mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan yang tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sudah dapat dipastikan telah bertentangan dengan peraturan sebagai suatu kepastian hukum. Untuk mencapai suatu kepastian hukum perlu dibuat peraturan yang jelas dan jernih mengenai mutasi, untuk itu kesahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang menolak mutasi tidak memenuhi rasa keadilan dan akibatnya terhadap kedudukan pekerja atau buruh yang menolak mutasi pengusaha atau perusahaan yaitu dapat dikualifikasi mengundurkan diri karena dikategorikan mangkir oleh pengusaha atau perusahaan.

Pekerja atau buruh yang mendapat pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan akibat menolak mutasi, lembaga yang berwenang mengadili perkara tersebut adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan kepada Pengadilan Negeri karena sudah diatur secara khusus dalam Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Akan tetapi sebelum pekerja atau buruh ataupun pengusaha atau perusahaan mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja, baik pekerja atau buruh atau pengusaha atau perusahaan harus terlebih dahulu melaksanakan upaya *bipartite* dan mediasi yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dalam bab II undang-undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, I Dewa Gede. *Filsafat Hukum*. Malang: Setara Press, 2013.
- Bambang Yunarko. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*. Jurnal Hukum. Volume XVI No. 1 Tahun 2011.
- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Yogyakarta: Media Presindo, 2004.
- Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Koko Kosidin *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh" Jurnal Magister Manajemen, Volume 1, No. 1, 2017.
- Pengadilan Hubungan Industrial Bandung. "Putusan Nomor 14/Pdt. Sus PHI/2016/PN.Bdg."
- Pengadilan Hubungan Industrial Bandung. "Putusan Nomor 214/Pdt. Sus-PHI/2017/ PN. Bdg."
- Shidarta, B.Arief. *Hukum dan Logika*. Bandung: Alumni, 2006.
- Sisilia Nanik Riani "Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh" Jurnal Hukum Vol. 9, 2017.
- Umar kasim. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi hukum Vol. 2 Tahun 2004.