

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengusaha sebagai majikan boleh melakukan mutasi tetapi harus mempertimbangkan minat, keahlian dan kemampuan pekerjanya. Bila hal tersebut tidak dilakukan, maka pengusaha telah melanggar Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bunyinya antara lain :
 - a. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
 - b. 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.
 - c. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.
2. Pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang seperti yang diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi harus dilihat lebih jelas lagi terhadap beberapa hal di bawah ini, antara lain :
 - a. Menolak mutasi bukan berarti melawan perintah kerja dari pengusaha. Harus dilihat terlebih dahulu apakah mutasi yang dilakukan sudah

sesuai dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Harus dilihat juga apakah ketentuan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dijalankan oleh pengusaha.

B. Saran

Setelah mempelajari permasalahan yang terjadi pada kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 638 K/Pdt.Sus-PHI/2014, akhirnya penulis menyampaikan beberapa saran, antara lain :

1. Meskipun dikatakan bahwa seorang hakim adalah pembuat hukum (*recshshepper, judge made law*), tetapi hendaknya dalam membuat hukum tersebut jangan mengesampingkan asas-asas hukum yang berlaku, terutama asas keadilan dan kemanfaatan.
2. Dalam memutuskan suatu perkara, seharusnya seorang hakim mempertimbangkan bahwa putusannya dapat dijadikan sebagai yurisprudensi untuk perkara yang serupa dikemudian hari, terutama dalam perkara ketenagakerjaan yang ke depan akan semakin beragam sesuai dengan perkembangan industri
3. Sebagai lembaga peradilan tertinggi, tempat terakhir pencarian keadilan, seharusnya Mahkamah Agung mempertimbangkan hal-hal atau kejadian yang menjadi latar belakang dari suatu perkara, meskipun tidak terungkap dalam persidangan, terutama perkara dalam hubungan industrial.
4. Dalam membuat Peraturan Perundang-Undangan, seharusnya dibuat secara jelas dan terinci sehingga tidak menimbulkan banyak penafsiran.