

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>1</sup>

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing-masing kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja dan sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan. Dengan demikian sudah sewajarnya apabila pemerintah mempunyai peranan yang besar dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi dan seimbang sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>2</sup>

Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai

---

<sup>1</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya (Edisi Kedua)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 1.

<sup>2</sup> Zainal Asikin, *Et al., Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 9, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012, hlm. 236.

sehingga dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Menciptakan produktifitas yang baik secara berkesinambungan. Situasi harmonis diharapkan mampu mendorong buruh dan pengusaha menunaikan hak dan kewajiban secara adil sehingga relasi itu mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.<sup>3</sup>

Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal bagi segala kesengsaraan. Secara teoritis Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan oleh buruh, namun dalam prakteknya Pemutusan Hubungan Kerja sering dilakukan oleh majikan terhadap buruhnya. Sedangkan bagi majikan yang memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya, tidak terlalu menderita sebagaimana buruh menderita, karena dia dapat segera mencari pengganti buruh yang di putus hubungan kerjanya. Oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja tidak boleh dilakukan secara semena-mena, melainkan harus ada aturan mainnya.<sup>4</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan Mutasi adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain yang sederajat. Mutasi atau penempatan pekerja ke tempat lain harus memperhatikan berlakunya Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan 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”. Namun dalam praktiknya pelaksanaan mutasi pekerja masih ada yang melanggar Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Salah satu fenomena yang dialami oleh Bambang Prakoso gara-gara menolak mutasi. Hakim menganggap, menolak mutasi sama dengan menolak

---

<sup>3</sup> Juanda Pangribuan, *Tuntutan Praktis Penyelesaian Hubungan Industrial (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010, hlm. 1.

<sup>4</sup> Koesparmono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm. 96.

perintah kerja. Sehingga tindakan Bambang dapat dikualifisir mengundurkan diri sesuai Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

Pelanggaran terhadap Pasal 32 dan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini juga dialami oleh Sandi Ridro Setiawan, Dede Sukma, Mustofa, Andri Kurniawan, Gunawan Sugiarto, Khaerul Mu'sinin dan Soni Budi Hartono yang dilakukan oleh PT. Sukanda Djaya pada perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 393 K/Pdt.sus-PHI/2017, dimana Para Penggugat adalah Pekerja dengan status karyawan tetap atau dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu kemudian dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja saat para penggugat tidak menyetujui mutasi kerja antar provinsi yang dilakukan oleh PT. Sukanda Djaya.

Perlindungan hukum terhadap suatu Pemutusan Hubungan Kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan dalam Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>6</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut, Sandi Ridro Setiawan, Dede Sukma, Mustofa, Andri Kurniawan, Gunawan Sugiarto, Khaerul Mu'sinin dan Soni Budi Hartono mengajukan dan melakukan penyelesaian masalah mutasi dan pemutusan hubungan kerja ke Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dan Kasasi ke Mahkamah Agung.

Dalam membuat putusan tersebut, majelis hakim harus mempertimbangkan dengan cermat dalil-dalil penggugat dan tergugat serta bukti yang diajukan para pihak ke persidangan, kemudian bermusyawarah untuk mengambil putusan. Dalam membuat putusan tersebut, sejumlah asas harus dipenuhi hakim agar putusannya didasarkan pada pertimbangan hukum yang tepat dan benar, sehingga tidak dibatalkan oleh pengadilan yang lebih tinggi (Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung).<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>“Menolak-dimutasi-berarti-menolak-perintah-kerja” <https://hukumonline.com/berita>. 27 Januari 2018.

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Cetakan Keempat)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 167.

<sup>7</sup> Harlen Sinaga, *Hukum Acara Perdata dengan Pemahaman Hukum Materiil*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2015, hlm. 210.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis dalam penulisan hukum ini memutuskan untuk menggunakan judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT MUTASI PADA PT. SUKANDA DJAYA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 393 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Sandi Ridro setiawan, Dede Sukma, Mustofa, Andri Kurniawan, Gunawan Sugiarto, Khaerul Mu'sinin dan Soni Budi Hartono menjadi Pengurus Serikat Pekerja kemudian di mutasi ke bebeapa cabang daerah PT. Sukanda Djaya, Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Sandi Ridro setiawan, Dede Sukma, Mustofa, Andri Kurniawan, Gunawan Sugiarto, Khaerul Mu'sinin dan Soni Budi Hartono kemudian para pekerja melakukan upaya hukum ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, yang pada pokoknya isi anjuran tersebut adalah mempekerjakan kembali Sandi Ridro setiawan, Dede Sukma, Mustofa, Andri Kurniawan, Gunawan Sugiarto, Khaerul Mu'sinin dan Soni Budi Hartono pada cabang Cibitung PT. Sukanda Djaya, kemudian para pekerja melakukan upaya hukum selanjutnya ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dan mengeluarkan Putusan yang pada pokoknya adalah menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya, putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat karena dikualifikasikan mengundurkan diri serta melakukan upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia yang pada pokoknya isi putusan Mahkamah Agung adalah mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi, membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan memberikan pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Uraian diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang timbul dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2017 terkait mutasi dan pemutusan hubungan kerja Sandi Ridro setiawan, Dede Sukma, Mustofa, Andri Kurniawan, Gunawan Sugiarto, Khaerul Mu'sinin

dan Soni Budi Hartono adalah adanya Pelanggaran terhadap Pasal 32 dan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum Pemutusan Hubungan Kerja akibat mutasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sudah memenuhi unsur keadilan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat mutasi?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka karya tulis ini dan penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui bahwa pengusaha tidak bisa melakukan mutasi dan menempatkan pekerjanya yang tidak sesuai dengan keahliannya dan melanggar Pasal 32 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sudah memenuhi unsur keadilan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat mutasi.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Karya tulis ini diharapkan memiliki tiga bentuk manfaat yaitu :

## 1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dibidang praktik hukum acara perdata pada umumnya dan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

## 2. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dibidang teori hukum acara perdata pada umumnya dan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

## 3. Manfaat Akademis

Karya tulis ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan serta bacaan bagi mahasiswa ilmu hukum serta dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum perdata khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

## 1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

### 1.4.1 Kerangka Teoritis

Dalam menganalisis pokok permasalahan dalam skripsi ini, tentu diperlukan suatu kerangka teori. Oleh sebab itu, penulis dalam menganalisa permasalahan yang hendak diteliti akan menggunakan teori Perlindungan Hukum sebagai *Grand Theory*, Hukum Ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan sebagai *Middle Range Theory* dan Pemutusan Hubungan Kerja *Applied Theory*.

#### 1.4.1.1 Teori Perlindungan Hukum (*Grand Theory*)

Menurut Harjono bahwa konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum adalah Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum, atau perlindungan yang diberikan oleh hukum ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan

tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.<sup>8</sup>

Menurut Soetjipto Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>9</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>10</sup>

#### 1.4.1.2 Hukum Ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan (*Middle Range Theory*)

Menurut Agus Midah hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*Labour Law*) adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, hlm. 373.

<sup>9</sup> [tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli](http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli). 22 Februari 2018

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Agus Midah *Et al.*, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Larasan, 2012. hlm. 1.

Menurut Van Apeldoorn Hukum perburuhan itu bukan semata-mata suatu peraturan tentang kerja pada umumnya tetapi suatu peraturan mengenai hubungan-hubungan yang timbul sebagai akibat dari perjanjian kerja.<sup>12</sup>

Menurut Utrecht Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan antara buruh/pekerja dengan majikan.<sup>13</sup>

Menurut Levenbach Hukum perburuhan adalah meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yang dilakukan di bawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja itu.<sup>14</sup>

#### 1.4.1.3 Pemutusan Hubungan Kerja (*Applied Theory*)

Menurut Koesparmono Irsan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah masalah yang bisa timbul dalam keseharian kita. Dalam berbagai kasus, Pemutusan Hubungan Kerja menjadi penyulut konflik Hubungan Industrial antara buruh dengan Pengusaha.<sup>15</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja adalah tindakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang bisa mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara majikan (perusahaan) dan buruh (karyawan).<sup>16</sup>

### 1.4.2 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual akan dijelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan penulisan Skripsi ini, adalah sebagai berikut :

---

<sup>12</sup> “*Pengertian-hukum-perburuhan-menurut-para-ahli*” <https://masalahukum.wordpress.com>. 21 Februari 2018

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> *bid.*

<sup>15</sup> Koesparmono Irsan, *Hukum Perburuhan suatu Pengantar*, Jakarta, Tanpa Penerbit, 2005, hlm. 151.

<sup>16</sup> [www.sumbbu.com/2016/05/pemutusan-hubungan-kerja-dan-macamnya](http://www.sumbbu.com/2016/05/pemutusan-hubungan-kerja-dan-macamnya). 22 Februari 2018

## 1. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh.<sup>17</sup>

## 2. Mutasi adalah :<sup>18</sup>

Proses pemindahan pegawai atau karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain yang sederajat.

## 3. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>19</sup>

## 4. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>20</sup>

## 5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri, yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>21</sup>

---

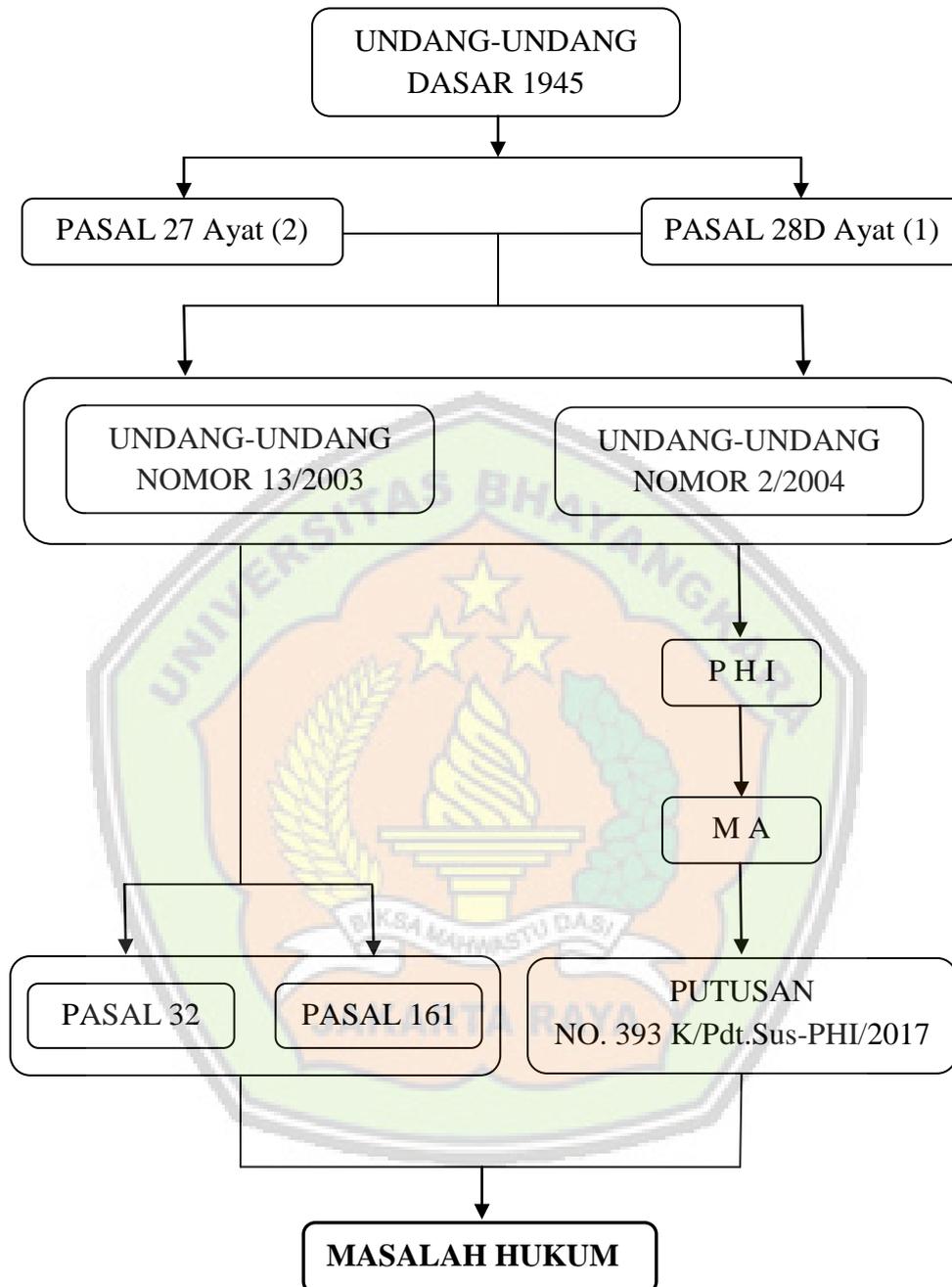
<sup>17</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (22).

<sup>18</sup> [www.pengertianmenurutparaahli.net](http://www.pengertianmenurutparaahli.net) 22 Februari 2018

<sup>19</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (21).

<sup>20</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 1 ayat (4).

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran



<sup>21</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 1 ayat (17).

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen atas data sekunder. Tatacara dalam melakukan penelitian dilakukan dengan cara menganalisa dokumen-dokumen dimana hal tersebut akan mendukung penelusuran data literatur. Sehingga hasil (*output*) yang didapatkan berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis. Alat pengumpulan data lainnya yang penulis gunakan adalah melalui pengamatan masalah, dengan mengamati permasalahan yang ada dari luar masalah tersebut, yang artinya bahwa penulis tidak terlibat dari obyek masalah.<sup>22</sup>

### 1.5.2 Teknik Analisis Data

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah Metode Yuridis Normatif (Yuridis Dogmatis), yang menekankan kepada penggunaan logis normatif yaitu berdasarkan logika dan Peraturan Perundang-undangan serta menggunakan logika silogisme, yaitu menarik kesimpulan yang sudah ada.<sup>23</sup>

Metode yuridis normatif digunakan untuk meneliti azas-azas hukum, yakni penelitian terhadap hukum positif tertulis maupun tidak tertulis untuk menilai pengambilan keputusan secara konkret dan dikaitkan dengan fungsi hakim dalam menerapkan hukum, khususnya dalam melakukan interpretasi atau penafsiran terhadap Peraturan Perundang-undangan.<sup>24</sup>

Data sekunder yang digunakan terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yakni :<sup>25</sup>

1. Bahan Hukum Primer
  - a. Undang-Undang Dasar 1945
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>22</sup> Soekanto Soerjono, *Pengantar Penulisan Hukum*, (UI Press : Jakarta). 1985. hlm. 45

<sup>23</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir*, Jakarta: 2017, hlm. 12.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Ibid.*

- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - d. Perjanjian Kerja Bersama
2. Bahan Hukum Sekunder
    - a. Buku, artikel ilmiah dari internet, bahan seminar dan laporan penelitian dari kalangan hukum
  3. Bahan Hukum Tersier

Kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris dan kamus hukum

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab berdasarkan buku pedoman penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang meliputi :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dibahas tentang hukum ketenagakerjaan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja baik tentang pengertiannya maupun sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja.

#### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang dimutasi, kemudian membahas para pihak yang

menjadi subyek hukum serta fakta-fakta peristiwa sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja. Selain itu dibahas tentang upaya hukum yang telah dilakukan, mulai dari hubungan industrial, pengadilan hubungan industrial sampai dengan kasasi.

#### BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai analisa dari hasil penelitian tentang perlindungan hukum mutasi yang menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sudah memenuhi unsur keadilan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat mutasi.

#### BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil Penelitian.

