

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Diputus Hubungan
Kejanya karena Menolak Mutasi (Studi Kasus : Putusan Pengadilan
Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Nomor
17/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.PTK) = Legal Protection of Workers Who
Were Terminated by Their Prosecutor's Relationship for Refusing
Mutation (Case Study: Industrial Relations Court Decision at the
Pontianak District Court Number 17/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. PTK)

Rizwan Aryadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20521644&lokasi=lokal>

Abstrak

Pengusaha seringkali melakukan mutasi terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja karena adanya perselisihan yang terjadi antar kedua belah pihak. Tentunya hal ini akan menjadi dilematis bagi pekerja/buruh, yaitu mengikuti kebijakan pengusaha dan siap meninggalkan keluarganya atau menolak mutasi dan siap untuk kehilangan pekerjaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah "law as it is written in the books" Jenis metode penelitian adalah yuridis normatif sebagai suatu proses menemukan suatu aturan hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Sifat penelitian adalah deskriptif analitis dengan menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu analisis yang dilakukan atas dasar pengumpulan data yang sistematis dan menyeluruh untuk memperoleh gambaran tentang penelitian yang akan diteliti, serta dengan menggunakan jenis data sekunder. Keabsahan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi dalam beberapa putusan Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial masih didasarkan pada Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena menolak mutasi berhak untuk mendapatkan hak-hak normatifnya sebagai akibat dari PHK. Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi dapat diatur secara otonom dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan/atau dalam perjanjian kerja bersama. sebaiknya mutasi harus dilaksanakan secara professional bukan dilaksanakan sebagai tindakan untuk membalas atau mengintimidasi pekerja/buruh. Selain itu, dalam pembuatan peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama.

.....Employers often make mutations first before termination of employment due to disputes that occur between the two parties. Of course, this will be a dilemma for workers/workers, namely following the employer's policy and being ready to leave their families or refuse mutations and be ready to lose their jobs. The research method used is "law as it is written in the books" The type of research method is normative juridical as a process of finding a rule of law to answer the legal problems faced. The nature of the research is descriptive analytical by using qualitative data analysis methods, namely analysis carried out on the basis of systematic and thorough data collection to obtain an overview of the research to be studied, as well as by using secondary types of data. The validity of termination of employment on the grounds of refusing mutation in several judges' decisions at the Industrial Relations Court is still based on Article 32 of Law Number 13 of 2003. The consequences of the Termination Law for refusing to transfer are entitled to obtain their normative rights as a result of layoffs. Legal protection in termination of employment for refusing to transfer can be regulated autonomously in company regulations/employment agreements and/or in collective labor agreements. it should be carried out professionally rather than carried out as an act to retaliate or

intimidate workers/ laborers. In addition, in making company regulations / employment agreements and / or collective labor agreements.