

# PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN PEKERJA MENOLAK MUTASI

(Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020)

<sup>1</sup> Alfin Aditya Candra Pratama, <sup>2</sup>Agus Suprajogi, SH, MH.

<sup>1</sup>UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA

<sup>2</sup>UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA

<sup>1</sup>[Adityaalfin82@gmail.com](mailto:Adityaalfin82@gmail.com)

<sup>2</sup>[Suprayogiagus78@gmail.com](mailto:Suprayogiagus78@gmail.com)

## ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Perusahaan kepada Pekerja merupakan kejadian yang tidak dapat diterima oleh pihak Pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah langkah yang ditempuh/dilakukan tidak membuahkan hasil. maka mengenai Pemutusan Hubungan Kerja itu sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sesuai Pasal 153 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003. Karena Mutasi tidak diatur secara jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga menimbulkan banyak penafsiran yang sering dijadikan Pengusaha/Perusahaan untuk melepaskan kewajibannya terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh. Dengan demikian Adapun permasalahan dalam penulisan ini adalah tentang alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang menolak di Mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan PT. Jumbo Power Internasional Cabang Semarang terhadap Pekerja (Rissa Irvanti) tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 32 ayat 2 mengenai Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Adapun Permasalahan yang diangkat dalam Penelitian ini adalah apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja yang menolak di Mutasi telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana kompensasi yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Agung (Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020) telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Penulisan Skripsi Penulis Menggunakan Metode Penelitian yang digunakan ialah Penelitian Normatif yang menggunakan Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Tersier.

***Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pekerja, Mutasi.***

## ABSTRACT

Termination of Employment (layoffs) carried out by the Company to Employees is an event that cannot be accepted by the Workers. Termination of Employment in the Employment Law is the last resort after the steps taken / taken do not produce results. then the Termination of Employment itself is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Employers are prohibited from terminating employment for reasons in accordance with Article 153 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003. Because transfers are not clearly regulated in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, giving rise to many interpretations that are often used by entrepreneurs/companies to discharge their obligations to the rights of workers/labourers. Thus, the problem in this writing is about the reasons for Termination of Employment for Workers who refuse to be transferred by the Company PT. Jumbo Power International Semarang Branch against Workers (Rissa Irvanti) is not in accordance with the provisions of Article 32 paragraph 2 regarding Manpower Placement based on Law Number 13 of 2003. The problem raised in this study is what is the reason for Termination of Employment for Workers who refuse to work in The transfer is in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and how the compensation stipulated in the Supreme Court's Decision (Number 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020) is in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. In writing the thesis the author uses the research method used is normative research that uses primary legal materials and tertiary legal materials.

Keywords: Termination of Employment (layoffs), Workers, Mutations.