

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan berbagai kebutuhan untuk memenuhi kebutuhannya dalam jangka waktu yang lama. Untuk itu manusia memerlukan pekerjaan guna menunjang kelangsungan hidup dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Untuk kehidupan yang layak dengan cara bekerja, dalam bekerja terdapat dua jenis, bekerja dengan usaha sendiri atau bekerja dengan orang lain. Bekerja dengan usaha sendiri merupakan bekerja yang berdiri di kaki sendiri dalam menjalankan usahanya dengan modal serta tanggung jawab sendiri dalam menjalankan usahanya. Sedangkan bekerja dengan orang lain merupakan bekerja yang mengikat diri kepada orang lain dalam Hubungan Kerja serta patuh atas perintah yang harus dikerjakan, dengan bekerja dengan orang lain menerima Upah (Asikin) dari orang yang mempekerjakan. (Condro)

Di Indonesia sendiri jumlah Pekerja dalam di setiap tahunnya meningkat. Apalagi Pekerja perempuan yang meningkat dibandingkan Pekerja laki-laki, Peranan dan kedudukan tenaga kerja tersebut sebagai pelaku dari tujuan pembangunan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Ferlyanah). Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*).

Dalam hal Hubungan Pekerja dengan Pengusaha merupakan Hubungan Kerja yang mana terjalin adanya Perjanjian Kerja yang dibuat dan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain (*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*).

Perusahaan adalah suatu bentuk usaha yang dibentuk dengan tujuan atas kepentingan bisnis guna mendapatkan keuntungan dari bisnis tersebut secara terus menerus.

Perjanjian dimaksud adalah suatu perjanjian dimana Pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak Pengusaha dengan menerima Upah dan Pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan Pekerja dengan membayar Upah (Setiawan). Akibat dari diadakannya Perjanjian Kerja maka dapat terjalin Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja yang bersangkutan, dan akan berlaku hukum ketenagakerjaan, yaitu antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja, Penyelesaian Perselisihan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). (Annisa Zaskia) Bahwa setiap Hubungan Kerja akan memasuki tahap dimana Hubungan Kerja akan berakhir selama masa kontrak itu habis atau diakhiri oleh salah satu pihak, dalam prakteknya sering terjadi Perselisihan antara Pekerja dan Pengusaha (Condro).

Perselisihan tersebut dapat mengakhiri Hubungan Kerja, yang mana timbul dengan adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya Hak dan Kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Namun Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah yang dilakukan tidak membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Dalam prakteknya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pengusaha dengan Pekerja wanita setelah melahirkan. ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada dasarnya Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan : e. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pada Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 228 K.Pdt.Sus-PHI/2020 bahwa Pengusaha dengan Pekerja terjadi Perselisihan. Dari Perselisihan tersebut timbul adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh (PT. Jumbo Power Internasional Cabang Semarang) terhadap Pekerja (Rissa Irvanti) yang keberatan di Mutasi karena penempatan kerja yang jauh dan setelah melahirkan. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam (Pemerintahan) tersebut (Surya).

Berdasarkan uraian kasus tersebut di atas maka Penulis memilih Judul Skripsi PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN PEKERJA MENOLAK MUTASI (Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020).

Rumusan Masalah

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Mahkamah Agung (Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020) terhadap Pekerja yang menolak di Mutasi telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apakah 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?

Metode Penelitian

Penulis menggunakan Metode Analitis Deskriptif yaitu Metode yang dilakukan dari kajian menganalisis dan memberikan gambaran-gambaran secara umum kepada prinsip-prinsip hukum secara sistematis hukum. Penelitian ini dilakukan berdasarkan studi kepustakaan dari referensi atau bahan bacaan yang telah tersedia serta materi akan menjadi pembahasan dengan menggunakan Putusan Hakim yang telah memiliki Kekuatan Hukum Tetap maka ini menjadi Bahan Primer secara spesifik metode ini digunakan dalam Penelitian Hukum Normatif.(efendi)

Untuk menganalisis pemecahan suatu masalah digunakan secara Komprehensif, Integral, Holistic dan Sistematis. Melahirkan berbagai fakta atau kejadian yang berkaitan erat dengan pelaksanaan hukum. Dengan keterkaitan

untuk memperoleh Data Penelitian. Sumber data pada Penelitian ini yakni Bahan Hukum Primer dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial PN Semarang No. 23 Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020.