

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi dalam suatu hubungan kerja. Timbulnya Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Apabila seorang pekerja mengalami PHK akibat telah berakhirnya masa waktu kerja yang telah ditetapkan pada perjanjian kerja, maka PHK tersebut sah untuk dilakukan karena pihak kedua saling menyepakati dan menyadari akan hal tersebut. Lain halnya apabila seorang pekerja mengalami PHK yang diakibatkan karena adanya perselisihan dan menimbulkan akibat bagi masing-masing pihak.

Aturan terkait mutasi kerja tidak terdapat pasal khusus yang mengaturnya, namun dalam Pasal 31 dan pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan terkait penempatan kerja yang menyebutkan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Dan dalam Pasal 32 menyebutkan”penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”.¹

¹ Ferdian Erlangga, “Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi Jakarta”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, I,I, (Maret 2017), h.23.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia. Salah satu hak yang dijamin oleh Undang-Undang tersebut adalah hak untuk tidak diputus hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha. Namun, dalam kenyataannya masih terdapat kasus-kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan penolakan mutasi.

Penolakan mutasi adalah hak pekerja yang diatur dalam Pasal 32 ayat (1) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa pekerja memiliki hak untuk menolak perubahan syarat kerja, termasuk perpindahan tempat kerja, jika perubahan tersebut bertentangan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Undang-Undang.

Pekerja lebih mendalilkan agar dikualifikasikan kedalam Pasal 48 atau Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang pada intinya menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g adalah pengusaha melakukan perbuatan memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan. Pasal 52 yang pada intinya menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan,

atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Namun, dalam kenyataannya masih terdapat pengusaha yang mem-PHK pekerja dengan alasan penolakan mutasi. Hal ini tentu saja merugikan pekerja yang kehilangan pekerjaan dan juga bertentangan dengan hak-hak yang dijamin oleh Undang-Undang.

Berdasarkan runtutan diatas, maka penting dilakukan pengkajian secara lebih dalam dan menuangkannya dalam bentuk skripsi hukum dengan judul: **Analisis Yuridis Hak Pekerja Yang Di PHK Karena Penolakan Mutasi Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hak pekerja yang di PHK akibat penolakan mutasi menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana ketentuan tindak mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja?
3. Bagaimana upaya menyelesaikan konflik dengan pekerja yang menolak mutasi tanpa melakukan PHK secara sepihak?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Guna mengetahui hak pekerja yang di PHK akibat penolakan mutasi menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Guna mengetahui ketentuan tindak mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja.
3. Guna mengetahui upaya menyelesaikan konflik dengan pekerja yang menolak mutasi tanpa melakukan PHK secara sepihak.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun bagi masyarakat, khususnya bagi kalangan akademis. Penelitian ini diharapkan memberikan faedah atau manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur di bidang hukum perdata, khususnya mengenai perjanjian kerja.

2. Secara praktis

Secara praktis, melalui penelitian ini dapat berfaedah dan berguna bagi berbagai pihak, khususnya bagi karyawan yang sering di PHK karena menolak mutasi kerja. Dengan adanya penelitian ini, dapat diketahui juga akibat hukum jika ada pihak dari perusahaan yang merugikan pihak pekerja akibat di PHK karena menolak di mutasi kerja.