

**AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

S K R I P S I

**Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Sintuwu Maroso**

OLEH :

MUH. MUSTARI MUSAFIR

NPM : 91811403161027



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO
2022**

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul.....	
Halaman Pengesahan.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Abstrak	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KERANGKA TEORITIS/TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	10
B. Pengusaha	10
C. Pekerja	11
D. Pemutusan Hubungan Kerja.....	13
E. Akibat Hukum.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Pendekatan Masalah.....	18
B. Sumber-Sumber Penelitian.....	18
C. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan-Bahan Hukum.....	19
D. Metode Analisis Masalah	20
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Aturan Perundang-undangan	21
B. Akibat Hukum Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja	43
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran-saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55

ABSTRAK SKRIPSI

Muh. Mustari Musafir. 91811403161027. 2022. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di bimbing oleh Abdul Haris dan Verry Korua.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Pengusaha, Pekerja.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya berfungsi bagaimana kedudukan antara pekerja dan pengusaha seimbang. Dimana di dalam Undang-Undang tersebut telah ditegaskan bagaimana Hak dan Kewajiban para pihak di dunia Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak hanya melibatkan pekerja dan pengusaha tetapi melibatkan pihak ketiga yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? 2. Bagaimana Akibat Hukum Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja? Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statute approach* atau pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual (*conceptual aproach*)

Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam dalam berbagai aturan perundang-undangan yang ada baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

ABSTRACT



Muh. Mustari Musafir. 91811403161027. 2022. Legal Consequences of Termination of Employment According to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Supervised by Abdul Haris and Verry Korua.

Keywords: *Employment Agreement, Entrepreneurs, Workers*

The existence of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower basically functions in the position between workers and employers is balanced. The Act it has been emphasized how the Rights and Obligations of the parties in the world of Employment. The Labor Law does not only involve workers and employers but also involves third parties, namely the government, employers and the workers themselves.

The formulation of the problems in this research are: 1). What are the arrangements regarding termination of employment according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower? 2). What are the legal consequences in the event of termination of employment? This study uses normative juridical law research. The approach used in this research is the statute approach and the conceptual approach.

Termination of Employment is regulated in various existing laws and regulations both in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 11 of 2020 concerning work copyright and Decree of the Minister of Manpower Number Kep-150/Men/2000 concerning Completion of Termination of Employment and Determination of Severance Pay, Long Service Rewards and Compensation in the Company.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, banyak visioner bisnis yang berlomba-lomba untuk menyusun substansi/organisasi bisnis. Hal ini dilakukan oleh para visioner bisnis dalam menghadapi globalisasi dan perkembangan ekonomi dunia yang semakin kompleks dan sarana untuk membuat dunia yang tak terelakkan membingungkan dan rencana untuk membuat makmur bagi individu. Dengan hadirnya elemen/organisasi bisnis baru ini, tentunya akan membuka posisi baru untuk area lokal secara keseluruhan.

Dengan dibuatnya jabatan baru ini, masalah keuangan yang dijerat dalam sebuah keluarga akan teratasi. Mengingat pengaturan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dinyatakan bahwa setiap bangsa mempunyai pilihan untuk bekerja dan penghidupan yang terhormat bagi umat manusia. Ini mengandung arti bahwa kewajiban negara dilakukan oleh otoritas publik untuk memastikan bahwa setiap individu yang mau dan siap bekerja dapat menemukan pekerjaan baru yang sesuai dengan kebutuhannya dan setiap individu yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup. membayar untuk hidup dengan baik, untuk buruh itu sendiri dan orang yang dicintainya.

Pintu terbuka luar biasa bisnis yang adil akan tercapai jika penciptaan dan pelaksanaan pekerjaan bergantung pada hubungan kerja yang baik antara otoritas publik.

Kehadiran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada hakikatnya mengatur bagaimana situasi antara buruh dan majikan. Dimana dalam Demonstrasi tersebut ditonjolkan bagaimana Kebebasan dan Komitmen Perkumpulan di ranah Bisnis. Undang-Undang Tenaga Kerja tidak hanya mencakup buruh dan bos tetapi juga mencakup pihak luar, khususnya otoritas publik, manajer dan spesialis yang sebenarnya.

Dalam setiap relasi bisnis, berburu relasi untuk relasi modern di negara manapun atau mematuhi kerangka relasi modern manapun di dunia ini selalu dirasakan dengan adanya regulasi pengawasan yang independen dan heteronom. Di Indonesia, regulasi independen memiliki posisi dan tugas yang vital dan konklusif dalam mengontrol hak istimewa dan komitmen kedua pelaku dan memutuskan koordinator hubungan kerja. Pilihan pada hubungan bisnis dan pasca kerja.

Di Indonesia relasi modern adalah relasi yang terbingkai antara para penghibur dalam pengembangan tenaga kerja dan produk yang terdiri dari komponen pengusaha, buruh/pekerja, yang bergantung pada nilai tambah Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Dalam siklus penciptaan di organisasi, pihak yang terlibat langsung adalah buruh dan manajer. Sementara itu, otoritas publik dimasukkan sebagai pihak dalam hubungan modern karena memiliki kepentingan dalam pengakuan hubungan kerja yang bersahabat sebagai syarat untuk hasil bisnis, dengan tujuan agar efisiensi dapat meningkat yang pada akhirnya akan benar-benar ingin mendorong pembangunan moneter dan dapat bekerja atas bantuan pemerintah dari semua lapisan masyarakat.

Tugas otoritas publik dalam hubungan modern diakui dengan memberikan berbagai pendekatan, peraturan dan pedoman yang harus dipatuhi oleh majelis, serta mengelola atau mengesahkan pedoman ini agar dapat berjalan secara nyata, dan

membantu penyelesaian perdebatan modern. Oleh karena itu, keuntungan otoritas publik dalam hubungan modern adalah memastikan koherensi siklus penciptaan secara lebih luas.

Selain itu, di dalamnya juga terkandung gagasan tentang hubungan yang dapat mendorong tercapainya hak-hak sipil. Seperti dalam semua keuntungan tanpa henti yang diperoleh oleh manajer juga harus dinikmati di antara para ahli. Secara gamblang, dalam relasi-relasi modern ingin memahami dan memandang buruh pada saat ini bukan sebagai unsur penciptaan, melainkan sebagai sumber daya organisasi. Dari penggambaran ini, jelas kerangka relasi yang dibentuk antar-penghibur dalam siklus penciptaan memiliki posisi yang sangat esensial.

Sebagai salah satu ciri tujuan pembangunan, para buruh atau buruh perlu mendapatkan keamanan dalam segala aspek karena dibandingkan dengan para majikan, posisi merekalah yang paling rapuh, terutama dalam aspek keuangan. Meneliti asuransi buruh harus dimulai dari pemahaman tentang hubungan yang terjadi antara buruh dan majikan.

Dalam hubungan tenaga kerja dan manajer, tempat kerja umumnya berada di bawah bisnis. Hal ini terbukti karena ketidakteraturan kekuatan finansial (yang pada akhirnya menyebabkan ketimpangan kekuatan politik) yang terkait dengan angkatan kerja dan bisnis. Ilmu sosial kerja tidak gratis. Karena tidak ada metode individu lain untuk hidup selain solidaritasnya, dia terpaksa bekerja untuk orang lain. Selain itu, bisnis ini pada dasarnya menentukan kondisi kerja atau apa yang secara pribadi disebut sebagai kekurangan.

Pada dasarnya, ketidakmerataan antara buruh dan organisasi ini dapat ditunjukkan oleh pengalaman setiap orang saat mengejar suatu posisi. Individu yang mengejar posisi pasti membutuhkan tugas karena mereka tidak berani dan tidak

dapat memutuskan kondisi kerja seperti kompensasi, sehingga pertarungan tidak diakui apakah bisnis tidak setuju dengan proposal dari kandidat manggung, harus ditanggung oleh kandidat. Dengan demikian, sesungguhnya tidak pernah ada kesempatan untuk bersepakat dalam pengaturan kerja.

Pada awalnya, di bawah pengawasan dengan adanya UU No. 13 Tahun 2003 hubungan antara buruh/pekerja dan dunia usaha tidak disesuaikan dimana buruh berada dalam perkumpulan yang lemah. Posisi buruh ditempatkan pada posisi yang lemah mengingat latar belakang sejarah hubungan kerja di Indonesia dimulai dengan masa yang sangat suram, tepatnya masa kerja paksa, kerja paksa pada masa perintisan. Peristiwa penaklukan di masa lalu dibawa oleh para bangsawan, para visioner bisnis yang memiliki bidang kekuatan untuk kelompok yang dibutuhkan yang dapat melayani mereka, sedangkan penduduk yang malang yang tidak kompeten secara moneter pada saat itu jumlahnya cukup banyak karena kualitas buruk dari HR, jadi tidak mengherankan jika ketundukan berkembang.

Selain itu, variabel yang membuat tempat buruh menjadi tidak berdaya adalah bahwa pedoman yang digunakan sekitar itu adalah Undang-undang Umum yang diatur dalam Buku III, Bagian 7 A, bagian pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima, masuk akal di sini bahwa hubungan antara buruh/pekerja yang bekerja dengan para majikan merupakan hubungan yang umum khususnya, negara atau otoritas publik tidak ikut campur dalam hubungan umum ini. Tentu saja, posisi pengusaha lebih membumi daripada buruh karena manajer memiliki modal/kekayaan dan buruh sangat membutuhkan pekerjaan.

Kehadiran Peraturan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah membawa suasana yang wajar bagi buruh dimana dengan adanya Peraturan ini perlu terciptanya hubungan usaha yang adil mengingat peraturan dan pedoman tersebut

memberikan keistimewaan kepada buruh sebagai manusia seutuhnya, oleh karena itu mereka harus dilindungi baik dalam hal kesejahteraan mereka, upah yang baik, dll. Selain itu, otoritas publik juga berfokus pada kepentingan para visioner / manajer bisnis, khususnya kesesuaian organisasi.

Selain itu, dengan adanya Peraturan Ketenagakerjaan telah menjadikan Hubungan Modern yang wajar dan menyenangkan antara pengurus dan buruh dimana negara yang disapa oleh otoritas publik berperan secara efektif dalam hubungan yang berfungsi antara buruh/pekerja dan pelaku usaha. Kerja sama otoritas publik dalam hal ini adalah pertama, ikut serta dalam merinci pedoman yang berkaitan dengan bisnis, kedua, dalam pengawasan, ketiga, sejauh hibah yang terkait dengan pekerjaan dan keempat, tentang menyelesaikan masalah di antara buruh dan organisasi.

Dalam Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan aturan penyelesaian pengertian pekerjaan jika:

a. buruh berlalu

b. lewatnya jangka waktu pengertian kerja

c. adanya pilihan pengadilan serta pilihan atau pembatasan landasan tujuan pertanyaan hubungan modern yang memiliki kekuatan legitimasi yang sangat tahan lama

d. ada keadaan atau peristiwa tertentu yang diungkapkan dalam pemahaman kerja, pedoman organisasi, atau pengaturan tawar-menawar agregat yang dapat menyebabkan putusnya persahabatan bisnis.

e. Pemahaman kerja tidak berakhir karena berlalunya bisnis atau pertukaran kebebasan kepada organisasi karena kesepakatan, warisan atau penghargaan.

f. Dalam hal terjadi perpindahan organisasi, keistimewaan para ahli/pekerja menjadi kewajiban para perintis usaha baru, kecuali bila secara umum ditentukan dalam pengertian pertukaran yang tidak mengurangi kebebasan para buruh.

g. Jika pengusaha, seorang individu, meninggal, penerus utama pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah tawar-menawar dengan buruh.

h. Jika spesialis/pekerja meninggal dunia, penerima manfaat utama dari pekerja memenuhi syarat untuk kebebasan mereka sesuai dengan peraturan dan pedoman yang sesuai atau hak istimewa yang ditentukan dalam pengaturan kerja, pedoman organisasi, atau pengaturan tawar-menawar agregat.

Peraturan Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak hanya mengatur tentang hubungan kerja dan kebebasan pekerja selama tenaga ahli bekerja dengan perusahaan, tetapi juga mengatur keistimewaan yang harus diperoleh tenaga ahli setelah selesai bekerja dengan perusahaan. Pada saat tenaga kerja selesai bekerja dengan usaha, hal ini biasa disebut sebagai Akhir Usaha (PHK).

Berakhirnya Usaha (PHK) tidak perlu menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pekerja yang diberhentikan oleh usahanya, karena ada beberapa pembenaran mengapa terjadi Putus Kerja (PHK), antara lain:

1. Akhir Pekerjaan dengan peraturan,
2. Akhir Pekerjaan oleh Pengadilan,
3. Akhir Pekerjaan oleh Buruh dan Akhir Pekerjaan oleh Manajer.

Persoalan selanjutnya adalah apakah buruh yang diberhentikan akan mendapatkan keistimewaannya sebagai tenaga ahli? Jawabannya pasti ya. Pada saat terjadi pemutusan usaha (PHK) bagi buruh, kebebasan tenaga ahli harus diberikan.

Apa saja keistimewaan yang harus didapatkan oleh para buruh setelah mengalami akhir masa kerja? kebebasan-kebebasan itu adalah:

1. Uang pesangon (pasal 156 ayat 2 PP No. 13 Tahun 2003)
2. Hibah Bantuan Panjang Tunai (pasal 156 ayat 3 PP No. 13 Tahun 2003), Membayar Tunai (pasal 156 ayat 4 PP no. 13 Tahun 2003)
3. Divisi Kas (strategi organisasi).

Kebebasan ini harus diakui oleh para buruh setelah Akhir Usaha (PHK). Estimasi besarnya porsi ahli yang mendapatkan keistimewaannya bergantung pada penjelasan di balik Akhir Pekerjaan. Hal ini telah diatur secara tegas dalam Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang penyediaan tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, dapat dikemukakan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Akibat Hukum Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui Akibat Hukum Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Manfaat penelitian

1. Dipercaya bahwa ujian ini dapat memberikan komitmen untuk peningkatan ilmu yang sah, khususnya Pedoman Akhir Pekerjaan Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pemeriksaan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat setempat tentang akibat yang sah jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Asyhadie Zaeni, 2007, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Asfinnawati ,2009, Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Pertenaga kerjaan, Grafindo,Jakarta
- Asikin, Zainal, 1993, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan (Pengertian, Sifat dan Hakekat Hukum Ketenagakerjaan), Raja Grafindo, Jakarta
- Asikin, Zainal, H. Agusfian Waahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2006, Dasar-dasar Hukum Pertenaga kerjaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Bahder Johan, Nasution, 1994, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya), Citra Aditya Bakti, Bandung
- Benggolo, 1996, Tenaga Kerja dan Pembangunan, Jasa Karya, Jakarta
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Eggy, Sudjana, 2005, Nasib dan Perjuangan Tenaga kerja di Indonesia, Renaissan, Jakarta
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang
Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon,
Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan