

**PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN
2020 TENTANG CIPTA KERJA**

EXECUTIVE SUMMARY



**MELDA ASISKA
1910018412001**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG**

2022

PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

PERSETUJUAN EXECUTIVE SUMMARY

Nama : Melda Asiska
NPM : 1910018412001
Program Keahlian : Hukum Kesehatan
Judul Tesis : Perbandingan Penetapan Hubungan Kerja Berdasarkan
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun
2020 tentang Cipta Kerja

Telah dikonsultasikan dan disetujui oleh Pembimbing untuk di upload ke website.

Dr. Mulyasari, S.H., M.H. (Pembimbing)

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta

Dr. Uning Pratomo, S.H., M.Hum

PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Melda Asiska¹⁾, Boy Yendra Tamin¹⁾, Maiyestati¹⁾

¹⁾Program Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta

Email: meldasiskapadangoke@gmail.com

ABSTRACT

The problem of termination of employment is where the entrepreneur wants to stop worker from working, but the worker still wants to work. Results 1. That termination of employment based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is by determination, based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation with notification, after being given the first, second, and third warning letters, after being given the first and last warning letters, and the entrepreneur immediately terminate employment 2. The difference in the rights of the two laws can be seen in the difference in severance pay, service award money and compensation for rights.

Keywords: *Termination Of Employment, Employment, Job Creation.*

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja adalah telah berakhirnya hubungan kerja di antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan karena keadaan tertentu. (Z.A, 1997:139). Putusnya hubungan kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor yang berhubungan dengan kondisi bisnis perusahaan maupun perilaku karyawan. Berdasarkan hal ini maka pemerintah turut campur dalam permasalahan hubungan kerja, agar berputarnya roda perekonomian nasional, terjaminnya ketertiban dalam masyarakat, dan untuk melindungi masyarakat yang lemah. Oleh karena hal tersebut maka undang-undang tidak memperbolehkan dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan sebab yang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimanakah perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? dan apakah perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Tujuan penelitian ini untuk menganalisis prosedur pemutusan

hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan untuk menganalisis perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

2. Bahan Hukum

Bahan hukum yang dipakai bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

3. Analisis data

Analisis data yang dipakai merupakan analisis kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perbandingan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Prosedur berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dengan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja melalui pemberitahuan, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir, dan pemutusan hubungan kerja langsung kepada pekerja/buruh atau tanpa pemberitahuan.

3. Perbedaan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya ada pemutusan hubungan kerja dengan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika pemutusan hubungan kerja diputuskan oleh pengusaha tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. Sedangkan pada UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh melalui pemberitahuan, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir dan pemutusan hubungan kerja langsung oleh pengusaha atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pemutusan hubungan kerja tersebut tidak batal demi hukum, walaupun tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. Perbedaan Hak-Hak Yang Diterima Oleh Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1. Hak-Hak Yang Diterima Oleh Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Setelah pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak; pekerja/buruh yang menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak; pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak dan uang pisah; pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak; dan pekerja/buruh yang diberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungan.

Uang pesangon diberikan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja diberikan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak yang terdiri dari libur tahunan yang belum diambil dan belum gugur, ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal lain yang ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama diberikan sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Uang pisah diberikan sesuai ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, dan bantuan diberikan pengusaha kepada keluarga yang menjadi tanggungan pekerja/buruh.

2. Hak-Hak Yang Diterima Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Setelah pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak; pekerja/buruh yang menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak; pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak dan uang pisah; dan pekerja/buruh yang diberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya.

Uang pesangon diberikan 1 (satu), 2 (dua), 1, 75 (satu koma tujuh puluh lima), 0, 75 (nol koma tujuh puluh lima), dan 0, 5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja diberikan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), uang penggantian hak yang terdiri dari libur tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja, dan hal-hal

lain yang ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama diberikan sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP No.35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, dan bantuan diberikan pengusaha kepada keluarga yang menjadi tanggungan pekerja/buruh.

3.Perbedaan Hak-Hak Yang Diterima Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Uang pesangon yang diberikan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan uang pesangon diberikan berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 1 (satu), 2 (dua), 1,75 (satu koma tujuh puluh lima), 0,75 (nol koma tujuh puluh lima), dan 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Uang penghargaan masa kerja yang diberikan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan uang penghargaan masa kerja berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diberikan hanya 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari libur tahunan yang belum diambil dan belum gugur, ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal lain yang ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sedangkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4) PP No.35 Tahun 2021 tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari libur tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja, dan hal-hal lain yang ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Uang pisah dan bantuan yang diberikan pengusaha kepada tanggungan pekerja/buruh tidak ada perbedaannya berdasarkan kedua undang-undang tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja hanya bisa diputuskan sesudah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika pemutusan hubungan kerja diputuskan tanpa penetapan maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. Sedangkan pada UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja melalui pemberitahuan, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir, dan pemutusan hubungan kerja langsung kepada pekerja/buruh atau tanpa pemberitahuan.

Perbedaan hak-hak yang diterima pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat dilihat pada berbedanya jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang diterima pekerja/buruh setelah pemutusan hubungan kerja dari kedua undang-undang tersebut.

Dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran yaitu agar peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja diberlakukan benar-benar sesuai dengan aturan hukumnya, dan

diharapkan agar UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan direvisi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Uning Pratimaratri, S.H., M.Hum yang telah memberikan saran-saran.
2. Dr. Boy Yendra Tamin, S.H., M.H. dan Dr. Maiyestati, S.H., M.H. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran.
3. Prof. Darmini Roza, S.H., M.H. dan Dr. Sanidjar Febrihariati R, S.H., M.H. selaku penguji yang telah memberikan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Zainal Asikin dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

[2] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[3] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

[4] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerjadan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja