



Volume : 23, Nomor : 2, ISSN Offline : 1412-1255, ISSN Online : 2613-9340

### Peran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Medan

Herlina Hanum Harahap<sup>1</sup> (email: [lina42harahap@gmail.com](mailto:lina42harahap@gmail.com)), Muhammad Ridwan Lubis<sup>2</sup>  
([muhammadridwanlubis76@gmail.com](mailto:muhammadridwanlubis76@gmail.com)), Budi Hartono<sup>3</sup> ([budi.hartono243@gmail.com](mailto:budi.hartono243@gmail.com))

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

#### Abstract

*The working time provisions above also only regulate the working time limit for 7 or 8 days and 40 hours a week and do not regulate when working time or hours begin and end. Arrangements for the start and end of working time or hours every day and during the week, must be clearly regulated as needed by the parties in the Work Agreement, Company Regulation (PP) or Collective Labor Agreement (PKB).*

*The problem raised in this research journal is how the obstacles faced by Law No. 13 of 2003 concerning Decisions on Employment Relations.*

*This research approach method uses a normative juridical approach. The normative approach method is used to analyze laws and regulations relating to Termination of Employment Relations. The results of this research journal are not synchronized between legislation and termination of employment in the field. Many company employees do not receive wages in accordance with law no. 13 of 2003.*

**Keyword:** Termination, Employment Relationship

#### Abstrak

Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Permasalahan yang diangkat didalam jurnal penelitian ini adalah bagaimana kendala yang dihadapi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Putusan Hubungan Kerja.

Metode pendekatan penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Metode pendekatan normative dipergunakan untuk menganalisa peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Hasil jurnal penelitian ini terdapat tidak sinkron antara peraturan perundang-undangan dengan pemutusan hubungan kerja di lapangan. Banyak karyawan perusahaan tidak mendapat upah sesuai dengan undang-undang no. 13 Tahun 2003.

**Kata Kunci:** Pemutusan, Hubungan Kerja



### I. Pendahuluan

#### A. Latar Belakang

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Berdasarkan peraturan tersebut, maka jenis-jenis pekerjaan diatas tidak mengikuti jam kerja sesuai UU No 13 tahun 2003, Namun demikian, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam

melaksanakan pekerjaan diatas, harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh atau pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang.

Pekerja rumahan seyogyanya sama dengan pekerja pada umumnya, yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha sesuai dengan pengertian Pasal 1 angka 3 dan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Akan tetapi karena terdapat beberapa perbedaan syarat-syarat kerja dengan pekerja formal, hubungan kerja pekerja rumahan dengan pengusaha rentan untuk disamarkan (*disguised*) dan diklasifikasikan secara salah bukan sebagai hubungan kerja (*misclassification*). Hal ini disampaikan oleh Saut Christianus Manalu yang merupakan advokat di Indonesian Consultant Law dalam sidang keempat Perkara Nomor 75/PUU-XX/2022.

“Karena itulah perlakuan hukum yang sama terhadap pekerja rumahan diperlukan agar hak-hak konstiusionalnya di bidang hukum ketenagakerjaan tidak berkurang atau tidak hilang,” ujar Saut secara daring dalam sidang yang dipimpin oleh Ketua MK Anwar Usman dari Ruang Sidang Pleno MK.

#### B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikaji dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana kendala yang dihadapi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja?



### C. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk deskriptif yaitu analisa data tidak keluar dari lingkup sampel, sebab hanya menggambarkan objek yang menjadi pokok permasalahan. Konsep ini bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data atau menunjukkan hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain.<sup>1</sup> Metode pendekatan penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Metode pendekatan normative dipergunakan untuk menganalisa peraturan perundang – undangan yaitu undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>2</sup>

### II. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian terhadap kendala yang dihadapi oleh undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja adalah Masalah ketenagakerjaan dapat timbul karena beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah.

Hal ini dialami oleh banyak negara yang termasuk Indonesia, karena hingga saat ini masih banyak pengangguran. Berikut adalah beberapa macam pengangguran :

#### a. Pengangguran berdasar sifatnya

Pengangguran berdasarkan sifatnya terbagi menjadi Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan. Setengah pengangguran adalah tenaga kerja yang bekerjanya tidak optimum dilihat dari jam kerja.

Dengan kata lain, jam kerja dalam satu minggu kurang dari 36 jam, dan Pengangguran terselubung adalah tenaga kerja yang bekerja tidak optimum sebab kelebihan tenaga kerja.

Umpamanya, seorang petani yang menggarap sawah sebenarnya cukup hanya dikerjakan oleh satu orang. Namun, sebab anaknya tidak punya pekerjaan dia ikut menggarap tanah itu. Anak petani itu termasuk penganggur terselubung.

b. Pengangguran berdasar penyebabnya  
Pengangguran berdasar penyebabnya terbagi menjadi:

#### 1) Pengangguran struktural

Pengangguran struktural adalah pengangguran yang disebabkan adanya perubahan dalam struktur perekonomian, misalnya dari agraris menjadi industri. Otomatis kondisi itu mengakibatkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian di sektor pertanian tidak terserap di sektor industri, sehingga mereka akan menganggur.

Pemahaman kognitif serta praktis mengenai perselisihan hubungan industrial sendiri secara detail dijelaskan pada buku Hukum Ketenagakerjaan: Peny Perselisihan HUb Industrial karya Aries Harianto.

#### 2) Pengangguran friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang disebabkan pergeseran yang tiba-tiba pada penawaran dan permintaan tenaga kerja, sehingga sulit mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja.

<sup>1</sup> Bambang Sunggono, SH, M.S, *Metodologi Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada.

Jakarta.1996, h.38

<sup>2</sup> Ibid, h.42



- 3) Pengangguran musiman  
Pengangguran musiman adalah pengangguran yang disebabkan oleh perubahan musim. Contohnya, buruh tani akan bekerja pada waktu panen, tetapi kalau sudah habis masa panen dia akan menganggur.
- 4) Pengangguran voluntary  
Pengangguran jenis ini terjadi sebab adanya orang yang sebenarnya masih dapat bekerja, tetapi dengan sukarela dia tidak bekerja (minta berhenti bekerja).  
Contohnya, seorang pegawai sebuah perusahaan berhenti bekerja sebab punya uang yang banyak. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan, dia memperoleh dari penghasilan uang yang didepositokan atau dengan menyewakan rumah.
- 5) Pengangguran teknologi  
Pengangguran teknologi adalah pengangguran yang terjadi sebab adanya mekanisasi atau penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin.
- 6) Pengangguran deflasioner  
Pengangguran deflasioner disebabkan oleh pencari kerja lebih banyak dibandingkan dengan kesempatan kerja yang tersedia

### Upaya Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja bertujuan untuk melakukan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang nantinya dapat dijadikan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan lainnya secara berkesinambungan.

Pemerintah Indonesia dalam hal penetapan kebijakan dan penyusunan program perencanaan tenaga kerja melakukan pengelompokan menjadi dua kelompok.

Perencanaan kerja makro dan perencanaan pekerja mikro. Hal ini disusun berdasarkan analisa dan rangkaian data yang relevan dan dihimpun dalam informasi ketenagakerjaan.

Informasi ketenagakerjaan sendiri dihimpun baik itu berasal dari pemerintah maupun swasta yang memiliki unsur-unsur penting dalam perencanaan tenaga kerja.

#### a. Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Perencanaan ketenagakerjaan yang sistematis dengan menggunakan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna merangsang pertumbuhan.

Pertumbuhan yang dimaksud adalah pertumbuhan ekonomi dan sosial baik yang berskala nasional, daerah, dan juga sektoral yang dapat membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan para pekerja.

#### b. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Lain halnya dengan perencanaan tenaga kerja makro, perencanaan tenaga kerja mikro memiliki ruang lingkup yang lebih kecil. Ruang lingkup yang dimaksud disini adalah hanya sebatas lingkup instansinya saja, baik itu pemerintah maupun perusahaan swasta. Dalam hal pengertian antara perencanaan tenaga kerja makro dan mikro memiliki persamaan.

Dalam hal perencanaan pekerja mikro pengertiannya adalah perencanaan ketenagakerjaan yang sistematis dalam suatu instansi, pemerintah maupun swasta.



Bertujuan dengan penggunaan tenaga kerja yang optimal dan produktif untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam instansi terkait.

Dengan adanya perencanaan ini, pemerintah Indonesia berusaha untuk memberikan hak setiap warga negaranya untuk kehidupan yang sejahtera dan hak untuk mendapatkan pekerjaan.

Berbagai dasar hukum lainnya dibahas pada buku Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.

### Formalitas Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, sebagaimana ditentukan pada Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Meskipun demikian ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mendorong pelaksanaan perjanjian kerja dilakukan secara formal.

“Pelaksanaan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan inilah yang sering mengakibatkan hubungan kerja pekerja yang rentan mendapatkan perlindungan atau yang bekerja pada pekerjaan yang hubunan kerjanya rentan disamarkan atau digolongkan sebagai bukan hubungan kerja (*disguised and misclassification of employment relationship*)”.

Selain itu, dalam praktik hukum yang menekankan formalitas, baik yang disengaja oleh pengusaha maupun karena keterbatasan pemahaman para pihak, termasuk aparat penegak hukum, banyak pekerja yang kehilangan atau berkurang hak-haknya untuk mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan dan juga akses untuk memperjuangkan dan mempertahankan hak-haknya melalui lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial. Untuk mengatasi perlakuan berbeda (diskriminatif) terhadap pekerja rumahan, diperlukan tindakan hukum yaitu pengertian pekerja termasuk namun tidak terbatas pada pekerja rumahan sebagaimana yang ditentukan pada Pasal 1 Konvensi ILO No. 177.

Selain itu, lanjutnya, dalam memeriksa hubungan kerja, semua pihak tidak boleh berpatokan pada syarat-syarat formal perjanjian, tetapi juga wajib memeriksa fakta-fakta yang sesungguhnya tentang hubungan kerja yang metodenya antara lain ditentukan pada Rekomendasi ILO Tahun 2006, Nomor 198. Dari semuanya itu hal terpenting bagi pekerja rumahan adalah, hak untuk bekerja, mendapatkan perlakuan hukum yang sama tanpa diskriminasi dan syarat-syarat kerja yang adil sebagaimana ditentukan pada Pasal 27 dan 28E UUD 1945 dan Pasal 38 Undang-undang Hak Asasi Manusia dan Konsideran huruf d, pasal 5, 6 UU Ketenagakerjaan.

“UU Ketenagakerjaan kita membedakan antara pekerja, pemberi kerja dan pengusaha membedakan juga tenaga kerja dengan pekerja. Perbedaan-perbedaan ini pada akhirnya memberikan konsekuensi yang berbeda bahkan sangat fatal. Misalnya, pengusaha adalah bagian dari pemberi kerja tetapi pemberi kerja belum tentu pengusaha. Karena pemberi kerja bisa saja memberikan pekerjaan dalam skema kerja rumah tangga. Tidak ada badan usaha yang dilakukan disana.

### III. Penutup

Kendala yang dihadapi dalam penelitian ini adalah tidak sesuainya undang-undang no. 13



Tahun 2003 terhadap pemutusan hubungan kerja, banyak karyawan atau pekerja yang di PHK tetapi tidak dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Agar lebih tetap dalam melakukan perubahan pasal, sehingga tidak melakukan kesalahan di lingkungan pekerja.

Fuady, Munir, 2002, *Perbuatan Melawan Hukum, Cet.1*, Bandung: Citra Aditya Bakti  
Ibrahim, Johanes dan Lindawaty Sewu, 2003, *Hukum Bisnis (Dalam Persepsi Manusia Modern)*, Bandung: Reika Aditama.

### Daftar Pustaka

- Abdul Hakim S.H, 2003 "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Abdul Kadir Muhammad, 2009, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,
- Aloysius, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asri Wijayanti, 2003 "*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*", Jakarta: PT. Bina Aksara
- Bambang Sunggono,SH,M.S,1996, *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta.PT Raja Grafindo Persada.
- Bambang Walyu, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika,.
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. BandungL DSS Publishing.
- Djojodirdjo, Moegni. 1992, *Perbuatan Melawan Hukum, cet.2*, Jakarta: Pradnya Paramita
- Edirtus Adisu Dan Lebertus Jehani, 2007 "*Hak Hak Pekerja Perempuan*" Visi Media. Tangerang