

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Studi Komparasi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”, ini ditulis oleh Nabilatul Wardani, NIM 126103212246, Program Studi Hukum Tatanegara, Jurusan Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2025, Pembimbing: Muhammad Amiril A’la, M.H.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hak Pekerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga berakhir. Dalam pelaksanaannya, Pemutusan hubungan kerja harus dipenuhi oleh kedua belah pihak pekerja dan pengusaha agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan. Ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan signifikan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Salah satu aspek krusial yang terdampak oleh perubahan ini adalah hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Rumusan masalah yang akan menjadi penelitian bagi penulis yaitu 1) Bagaimana Perbandingan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja? 2) Bagaimana proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?. Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui bagaimana perbandingan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. 2) Untuk mengetahui bagaimana proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode studi pustaka dengan pendekatan yuridis normatif, yakni dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang relevan serta literatur hukum sebagai sumber data utama. Analisis dilakukan secara kualitatif komparatif untuk melihat sejauh mana perbedaan pengaturan serta dampaknya terhadap pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perubahan mendasar dalam pengaturan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja setelah

berlakunya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023. Beberapa ketentuan dalam Undang Undang Cipta Kerja mengubah struktur pemberian kompensasi PHK, termasuk pesangon dan uang penghargaan masa kerja, yang nilainya cenderung lebih rendah dibandingkan ketentuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Di samping itu, terdapat penyederhanaan prosedur penyelesaian perselisihan PHK yang bertujuan meningkatkan efisiensi, namun berpotensi mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja. Secara umum, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan hak pekerja yang lebih kuat, sedangkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 lebih berpihak pada fleksibilitas dunia usaha dan iklim investasi.

ABSTRACT

The thesis with the title "A Comparative Study of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower on the Rights of Workers Who Have Experienced Termination of Employment", was written by Nabilatul Wardani, NIM 126103212246, Constitutional Law Study Program, Department of Sharia, Faculty of Sharia and Law, Sayyid Ali Rahmatullah State Islamic University Tulungagung, 2025, Supervisor: Muhammad Amiril A'la, M.H.

Keywords: Termination of Employment, Job Creation Law, Employment Law, Workers' Rights.

This research is motivated by the termination of employment which results in the relationship of rights and obligations between employees and the company also ends. In its implementation, termination of employment must be fulfilled by both parties of the worker and the employer so that it can be approved without harming the sense of justice. The provisions of labor law in Indonesia have undergone significant changes with the passage of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation which revises several provisions in Law Number 13 of 2003 concerning employment. One of the crucial aspect affected by this change is the rights of workers who have experienced Termination of Employment (PHK).

The formulation of the problem that will be a research for the author is 1) How does Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation compare and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower to the rights of workers who have experienced termination of employment? 2) What is the process for resolving disputes over termination of employment according to Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower?. The objectives of this study are 1) To find out how Law Number 6 of 2023 concerning job creation and Law Number 13 of 2003 concerning employment compares to the rights of workers who have experienced termination of employment. 2) To find out how the process of resolving disputes over termination of employment according to Law Number 6 of 2023 concerning job creation and Law Number 13 of 2003 concerning employment.

The research method used in this study is a literature study method with a normative juridical approach, namely by examining relevant laws and regulations and legal literature as the main data source. The analysis was carried out qualitatively comparatively to see the extent of the difference in arrangements and their impact on workers.

The results of the study show that there are fundamental changes in the regulation of the rights of workers who have experienced termination of employment after the enactment of Law Number 6 of 2023. Several provisions in the Job Creation Law change the structure of providing compensation for layoffs, including severance pay and service award money, which tend to be lower than the

provisions in Law Number 13 of 2003. In addition, there is a simplification of the layoff dispute resolution procedure which aims to increase efficiency, but has the potential to reduce legal protection for workers. In general, Law Number 13 of 2003 provides stronger protection of workers' rights, while Law Number 6 of 2023 is more in favor of the flexibility of the business world and the investment climate.

تجريدي

الرسالة التي تحمل عنوان "دراسة مقارنة للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ والقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن حقوق العمال الذين عانوا من إنهاء الخدمة"، كتبها نبلاء الوردني، ١٢٦١٠٣٢١٢٢٤٦ رقم تعريف الطالب، برنامج دراسة القانون الدستوري، قسم الشريعة، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية ب.السود سيد علي رحمة الله تولونغاغونغ، ٢٠٢٥، مشرف: محمد أميريل علاء، م.ح.

الكلمات المفتاحية: إنهاء الخدمة، قانون خلق فرص العمل، قانون العمل، حقوق العمال

هذا البحث مدفوع بإنهاء العمل مما يؤدي إلى انتهاء علاقة الحقوق والواجبات بين الموظفين والشركة أيضا. وعند تنفيذه، يجب أن يتم إنهاء العمل من قبل طرفي العامل وصاحب العمل حتى يمكن الموافقة عليه دون الإضرار بالعدالة. خضعت أحكام قانون العمل في إندونيسيا لتغييرات كبيرة مع إقرار القانون رقم ٦ لعام ٢٠٢٣ بشأن خلق فرص العمل الذي ينقح العديد من الأحكام في القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن التوظيف. أحد الجوانب الحاسمة المتأثرة بهذا التغيير هو حقوق العمال الذين عانوا من إنهاء الخدمة.

صياغة المشكلة التي ستكون بحثا للمؤلف هي (١) كيف يقارن القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ بشأن خلق فرص العمل والقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة بحقوق العمال الذين عانوا من إنهاء الخدمة؟ (٢) ما هي إجراءات الفصل في المنازعات حول إنهاء الخدمة وفقا للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ بشأن خلق فرص العمل والقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة؟ أهداف هذه الدراسة هي: (١) معرفة كيفية مقارنة القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ بشأن خلق فرص العمل والقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التوظيف بحقوق العمال الذين عانوا من إنهاء الخدمة. (٢) معرفة كيفية حل المنازعات حول إنهاء الخدمة وفقا للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ بشأن خلق فرص العمل والقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التوظيف.

طريقة البحث المستخدمة في هذه الدراسة هي طريقة دراسة الأدبيات ذات النهج القانوني المعياري ، أي من خلال فحص القوانين واللوائح ذات الصلة والأدبيات القانونية كمصدر رئيسي للبيانات. تم إجراء التحليل نوعيا نسبيا لمعرفة مدى الاختلاف في الترتيبات وتأثيرها على العمال.

تظهر نتائج الدراسة أن هناك تغييرات جوهرية في تنظيم حقوق العمال الذين عانوا من إنهاء العمل بعد سن القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣. وهناك عدة أحكام في قانون خلق فرص العمل تغير هيكل تقديم التعويضات عن تسريح العمال، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة وتعويضات الخدمة ، والتي تميل إلى أن تكون أقل من الأحكام الواردة في القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣. بالإضافة إلى ذلك ، هناك تبسيط لإجراء تسوية المنازعات في تسريح العمال الذي يهدف إلى زيادة الكفاءة ، ولكن لديه القدرة على تقليل الحماية القانونية للعمال. بشكل عام، يوفر القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ حماية أقوى لحقوق العمال، في حين أن القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ أكثر لصالح مرونة عالم الأعمال ومناخ الاستثمار.