

**STUDI KOMPARATIF PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAU BURUH YANG
DIBERHENTIKAN SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023**

EXECUTIVE SUMMARY



Disusun Oleh :

DAFA FATHONY

2210012111064

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PADANG

2026

No. Req : 01/Skripsi/HTN/FH/III-2026

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

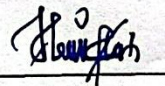
EXECUTIVE SUMMARY

Reg No : 01/Skripsi/HTN/FH/III-2026

Nama : **Dafa Fathony**
NPM : **2210012111064**
Program Kekhususan : **Hukum Tata Negara**
Judul Skripsi : **Studi Komparatif Perlindungan Hak Pekerja Atau Buruh Yang Diberhentikan Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023**

Telah dikonsultasikan dan disetujui oleh pembimbing untuk di upload ke *website*

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



COMPARATIVE STUDY OF PROTECTION OF THE RIGHTS OF EMPLOYEES OR LABOR WHO ARE UNILATERALLY DISMISSED UNDER LAW NUMBER 13 OF 2003 AND LAW NUMBER 6 OF 2023

Dafa Fathony, Dr. Maiyestati S.H.,M.H

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta

Email: dafafathony827@gmail.com

ABSTRACT

Legal protection for workers who are laid off has the aim of ensuring the continuity of the employment relations system without pressure from various parties. Therefore, entrepreneurs are obliged to implement the provisions regarding protection in accordance with applicable legislation. Problem formulation: 1) How are the rights of workers or workers who are dismissed unilaterally based on Law Number 6 of 2023 protected? The research method used is normative law, data collection techniques. Document study, namely collecting, examining and tracing documents or literature that can provide information or information needed by researchers. Research data consists of secondary data. Research results: 1) Law Number 6 of 2023 can provide a legal basis for employers to carry out layoffs for certain reasons, but it is mandatory for employers to fulfill the normative rights of workers in accordance with the provisions of statutory regulations. The protection of these rights is realized through mechanisms to prevent layoffs, employers' obligations in paying workers' rights, 2) In Law Number 13 of 2003 concerning compensation for rights which states that replacement of housing as well as treatment and care is set at 15% (fifteen percent) of severance pay and/or service pay for those who meet the requirements, this has been removed in Law Number 6 of 2023

Keywords: Legal Protection, unilateral layoffs

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Putusnya hubungan kerja berarti bagi buruh, merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi

keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya, dan sebagainya. Setiap orang berhak atas pekerjaan, setelah mendapatkan pekerjaan orang tersebut juga berhak untuk terus bekerja, yang artinya tidak diputuskan hubungan kerja pada esok harinya setelah ia mendapatkan pekerjaan. Karena itu seharusnya tidak

ada pemutusan hubungan pekerjaan sama sekali.

Akan tetapi pada kenyataannya, membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak mungkin dapat dicegah seluruhnya. Persoalan pemutusan hubungan kerja yang paling utama jika majikan ingin memutuskan (mengakhiri) hubungan kerja, padahal pekerja masih ingin tetap bekerja. Maka persoalan utama terletak pada keinginan majikan yang lazimnya serba kuat berhadapan dengan keinginan pekerja yang lazimnya serba lemah.¹

Dalam era globalisasi saat ini, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi salah satu permasalahan utama dalam dunia ketenagakerjaan. Dengan berbagai faktor seperti dinamika ekonomi, perkembangan teknologi yang pesat, dan kebijakan perusahaan. Keputusan tersebut seringkali mempengaruhi keputusan untuk melakukan PHK, dan faktor tersebut tidak hanya berdampak pada keberlangsungan pekerjaan individu tetapi juga akan memberikan dampak yang besar bagi kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan.

Ada beberapa aspek penting yang harus dipertimbangkan terhadap hak pekerja dalam pemutusan hubungan secara sepihak salah satu nya adalah hak atas kompensasi. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,

selanjutnya disingkat menjadi Undang-Undang Cipta Kerja. Para pekerja yang di phk berhak mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu : **“STUDI KOMPARATIF PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAU BURUH YANG DIBERHENTIKAN SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?
2. Apa saja perbedaan perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

¹ Maiyestati, 2025, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan* LPPM Universitas Bung Hatta, Padang

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
2. Untuk menganalisis perbedaan perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen. Analisis data diperoleh baik dari studi kepustakaan dan dokumen merupakan data tataran yang di analisis secara kualitatif yaitu dengan mengelompokkan data menurut aspek-aspek yang diteliti atau tanpa menggunakan angka-anagka

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Yang Diberhentikan Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Salah satu aspek penting dalam ketentuan PHK adalah terkait hak-hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja ditegaskan bahwa pekerja yang di PHK berhak memperoleh sejumlah kompensasi yaitu seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ditentukan berdasarkan masa kerja pekerja dan alasan PHK yang bersangkutan, misalnya pekerja yang di PHK karena efisiensi berhak atas satu kali uang pesangon dan satu kali uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak. Sementara itu, bagi pekerja yang melakukan pelanggaran berat, hak atas pesangon dapat ditiadakan atau dikurangi.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja, lebih lanjut menjabarkan formula perhitungan kompensasi PHK dan jenis-jenis alasan yang menyebutkan perbedaan hak. Misalnya seperti pekerja yang mengalami PHK karena meninggal dunia tetap berhak atas kompensasi

yang diberikan kepada ahli warisnya. Sementara itu, pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama. Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja, namun dalam praktiknya muncul berbagai persoalan dalam implementasi di lapangan. Salah satu kritik utama adalah menurunnya jumlah pesangon maksimal yang dapat diterima oleh pekerja, jika dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hal ini dinilai oleh sebagian kalangan serikat buruh sebagai bentuk pengurangan perlindungan terhadap pekerja.

B. Perbedaan Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Yang Diberhentikan Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Perbedaan hak pekerja yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja yaitu terdapat pada uang penggantian hak yaitu “Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan

masa kerja bagi yang memenuhi syarat” telah dihapus dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tantang Cipta Kerja.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

1. Perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti hak atas kompensasi atau pembayaran uang pesangon. Sesuai yang diatur pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat memberikan dasar hukum bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan tertentu, namun tetap wajib bagi pengusaha memenuhi hak normatif pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan perlindungan hukum tersebut diwujudkan melalui mekanisme pencegah PHK, kewajiban pengusaha dalam pembayaran hak-hak pekerja.
2. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat telah dihapus dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tantang Cipta Kerja

B. Saran

Mengenai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat dievaluasi lagi mengenai :

1. Lebih memberi perlindungan kepada pekerja supaya pengusaha tidak mudah melakukan PHK
2. Pengusaha melakukan PHK tanpa alasan yang jelas di muat sanksi yang tegas

3. Ketua Bagian Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Bapak Helmi Chandra SY, S.H., M.H.
4. Penasehat Akademik penulis, Bapak Hendriko Arizal, S.H. M.H
5. Kepada para pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Maiyestati, 2025, *Hukum Perburuahan Dan Ketenagakerjaan* LPPM Universitas Bung Hatta, Padang

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

C. Sumber Lain

Alya Mutiara Dewi et al, 2025, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung" *Jurnal Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 2 Tahun 2025

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Ibu Dr. Maiyestati, S.H., M.H sebagai dosen pembimbing penulis yang sudah memberikan waktu dan arahannya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik, juga kepada para pihak yaitu:

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Ibu Dr. Sanidjar Pebrihariati R., S.H., M.H
2. Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Bapak Dr. Suamperi., S.H., M.H.