

DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4>

Diterima: 20/05/2023, Diperbaiki: 20/06/2023, Diterbitkan: 21/06/2023

## KONTRADIKSI ANTARA UU KETENAGAKERJAAN DAN UU CIPTA KERJA DENGAN PP NO. 35 TAHUN 2021

M. Taufiqurrachman Raiz<sup>1</sup>, Elfrida Ratnawati Gultom<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia.

Email: [rais.taufiq123@gmail.com](mailto:rais.taufiq123@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia.

*Corresponding Author: M. Taufiqurrachman Raiz*

### ABSTRACT

*This research aims to provide contributions and thoughts to the world of law to parties who will later become victims of Termination of Employment (PHK) carried out by the company where he works. This research uses normative research methods using a statutory approach. ), case approach, especially from the results of research there are differences regarding the rules regarding employment in terms of Perpu No. 2 of 2022 and PP 35 of 2021 there are rules in which they are added or removed so that it is hoped that the law will be ratified The Employment and Job Creation Law can have a positive impact on all related parties, especially workers so that their rights are properly fulfilled by applicable regulations. The formulation of the problem in this research is how are the legal rules regarding severance pay for workers affected by layoffs according to Perpu No.2 of 2022 and PP 35 of 2021. 2 of 2022 and PP 35 of 2021. The type of research in this writing is normative legal research, namely by using primary legal sources, namely laws, and regulations regarding Perpu No. 2 of 2022 concerning Job Creation and PP 35 of 2021 concerning Time Work Agreements Certain, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment. as well as secondary legal materials, namely legal books, and journals. The conclusions from this writing are expected despite the differences in contradictions between the Labor Law and the Job Creation Law and PP No. 35 of 2021 has the same vision and mission, namely to improve welfare and provide justice for workers who work in companies as well as employers or companies so that they get the same rights by the laws that apply in Indonesia.*

**Keywords:** *Contradictions Between, Labor Law, Job Creation Law.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan sumbangsih dan pemikiran dunia hukum kepada pihak-pihak yang nantinya menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif

dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan. ), pendekatan kasus, khususnya dari hasil penelitian terdapat perbedaan aturan tentang ketenagakerjaan ditinjau dari Perpu No. 2 Tahun 2022 dan PP 35 Tahun 2021 ada aturan yang ditambahkan atau dihilangkan sehingga diharapkan adanya undang akan disahkan UU Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja dapat memberikan dampak positif bagi semua pihak terkait, khususnya pekerja agar hak-haknya terpenuhi dengan baik sesuai peraturan yang berlaku. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah aturan hukum mengenai uang pesangon bagi pekerja yang terkena PHK menurut Perpu No.2 Tahun 2022 dan PP 35 Tahun 2021. 2 Tahun 2022 dan PP 35 Tahun 2021. Jenis penelitian dalam penulisan ini merupakan penelitian hukum normatif yaitu dengan menggunakan sumber hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan tentang Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja Ketenagakerjaan. serta bahan hukum sekunder yaitu buku-buku hukum, dan jurnal. Kesimpulan dari penulisan ini diharapkan meskipun terdapat perbedaan kontradiksi antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 memiliki visi dan misi yang sama yaitu meningkatkan kesejahteraan dan memberikan keadilan bagi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sekaligus sebagai pemberi kerja atau perusahaan agar mendapatkan hak yang sama berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

**Kata Kunci:** Kontradiksi Antara, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja.

## PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia Telah menetapkan banyak Peraturan yang dibuat dengan tujuan untuk kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. Dalam hal mengenai ketenagakerjaan pemerintah sendiri mempunyai visi untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja maupun keadilan bagi pemberi kerja. Meskipun peraturan yang telah dibuat terus di tingkatkan demi kesejahteraan tenaga kerja namun tidak dapat di pungkiri fakta di lapangan menunjukkan masih banyaknya tenaga kerja yang tidak mendapatkan keadilan malah ketentuan yang telah dibuat oleh pemerintah tidak menjamin tenaga kerja mendapatkan hak – hak yang harusnya menjadi haknya. Setiap hubungan kerja yang terhubung antara Atasan dan Bawahan tidak selalu mulus akan tetapi dalam hubungan kerja tersebut malah menimbulkan perselisihan di antara kedua belah pihak tersebut.<sup>1</sup> Namun pada kenyataanya di dalam kasus perseketaan tenaga kerja malah lebih menguntungkan pihak perusahaan di bandingkan dengan tenaga kerjanya

Secara yuridis pekerja memiliki hak kebebasan yang di lindungi oleh peraturan perundang – undangan yang berlaku dan telah ditetapkan oleh pemerintah. Tujuan perlindungan pekerja dibuat untuk berlangsungnya sistem kerja yang berjalan secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang memiliki kekuasaan dan Pihak yang lemah<sup>2</sup>

Namun secara sosiologis banyak tenaga kerja yang susah untuk mendapatkan hak yang seharusnya di terima olehnya di karenakan adanya tekanan dari atasan yang memperlakukan para

<sup>1</sup> Evita Liuswanto, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Yang Tidak Menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Vol. 4 No. 1 Tahun 2021

<sup>2</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hal 99

tenaga kerja dengan tidak seharusnya di lakukan oleh para pihak perusahaan tersebut namun seharusnya para pengusaha tidak melakukan hal yang sesuka hati kepada para pekerja tersebut<sup>3</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kejadian yang tidak di inginkan oleh seluruh para pekerja atau buruh di Indonesia. Di karenakan apabila terjadinya PHK kepada pekerja atau buruh tersebut akan berdampak ke perekonomian keluarga para pekerja atau buruh. Oleh karena hal tersebut seharusnya segala pihak di antaranya pemerintah dan pengusaha dan juga pihak-pihak terkait saling bahu - membahu mengusahakan agar tidak terjadinya PHK kepada pekerja atau buruh tersebut<sup>4</sup>

PHK sendiri memiliki pengertian yaitu adanya pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja karena keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan perusahaan atau majikan<sup>5</sup>

Pada Pasal 156 Ayat 1 UU Cipta Kerja Menjelaskan : apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Maka Pengusaha diwajibkan membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima<sup>6</sup>

Untuk mencegah dan mengatasi hal tersebut sebenarnya pemerintah telah banyak menetapkan banyak peraturan di antaranya :Perpu No. 2 Tahun 2022, PP 35 Tahun 2021

Terdapat Penelitian Terdahulu yang mengangkat tema tentang Pemutusan Hubungan Kerja Adapun yang menjadi pembeda di dalam penelitian penulis ini, penulis ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan aturan tentang pesangon di dalam Perpu No. 2 Tahun 2022 dan PP 35 Tahun 2021 dan di harapkan penelitian ini akan membawa dampak positif sebagai wadah informasi bagi para pekerja/buruh yang terkena Pemutusan hubungan Kerja ( PHK ) dan hal terkait yang berhubungan dengan hal yang penulis teliti

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif , pendekatan kuantitatif digunakan bila seseorang memulainya dengan teori atau hipotesis dan berusaha membuktikan kebenarannya Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham positivisme,<sup>7</sup>

Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif yaitu dengan menggunakan sumber bahan hukum primer yakni peraturan perundang-undangan tentang : Perpu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. serta bahan hukum sekunder yakni buku-buku dan jurnal hukum.

---

<sup>3</sup> Ariffuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-I, (Batu: Literasi Nusantara, 2020), hal 20

<sup>4</sup> Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 195.

<sup>5</sup> <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221029/12/1592672/apa-itu-phk-ini-penyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya>

<sup>6</sup> <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230322112123-4-423767/ini-besaran-pesangon-karyawan-phk-berdasarkan-uu-cipta-kerja#:~:text=Ketentuan%20tersebut%20diatur%20dalam%20Pasal,dit>

<sup>7</sup> Mohammad Mulyadi , “ Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar mengabungkannya “ Jurnal Studi Komunikasi Dan Media Vol. 15 No. 1 (Januari – Juni 2011) Hal 134

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Aturan Hukum mengenai pesangon bagi tenaga kerja yang terkena PHK Menurut Perpu No.2 Tahun 2022

Pada Pasal 156 Ayat (1) Perpu No. 2 Tahun 2022 ditegaskan dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan, pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Adapun acuan besarnya terdiri dari:

1. uang pesangon (ayat 2),
2. uang penghargaan masa kerja (UPMK) (ayat 3),
3. uang penggantian hak (UPH) seperti cuti tahunan dan biaya ongkos pekerja (ayat 4).<sup>8</sup>

Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa Kerja Kurang Dari 1 (Satu) Tahun, 1 (Satu) Bulan Upah;
2. Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 2 (Dua) Tahun, 2 (Dua) Bulan Upah;
3. Masa Kerja 2 (Dua) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 3 (Tiga) Tahun, 3 (Tiga) Bulan Upah;
4. Masa Kerja 3 (Tiga) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 4 (Empat) Tahun, 4 (Empat) Bulan Upah;
5. Masa Kerja 4 (Empat) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 5 (Lima) Tahun, 5 (Lima) Bulan Upah;
6. Masa Kerja 5 (Lima) Tahun Atau Lebih, Tetapi Kurang Dari 6 (Enam) Tahun, 6 (Enam) Bulan Upah;
7. Masa Kerja 6 (Enam) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 7 (Tujuh) Tahun, 7 (Tujuh) Bulan Upah;
8. Masa Kerja 7 (Tujuh) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 8 (Delapan) Tahun, 8 (Delapan) Bulan Upah; Dan
9. Masa Kerja 8 (Delapan) Tahun Atau Lebih, 9 (Sembilan) Bulan Upah

(3) Uang Penghargaan Masa Kerja Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Diberikan Dengan Ketentuan Sebagai Berikut:

1. Masa Kerja 3 (Tiga) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 6 (Enam) Tahun, 2 (Dua) Bulan Upah;
2. Masa Kerja 6 (Enam) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 9 (Sembilan) Tahun, 3 (Tiga) Bulan Upah;
3. Masa Kerja 9 (Sembilan) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 12 (Dua Belas) Tahun, 4 (Empat) Bulan Upah;

<sup>8</sup> <https://kumparan.com/syarif-yunus/uang-pesangon-pekerja-pada-perppu-no-2-2022-tentang-cipta-kerja-1zYKZWU5FrW/2>

4. Masa Kerja 12 (Dua Belas) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 15 (Lima Belas) Tahun, 5 (Lima) Bulan Upah;
5. Masa Kerja 15 (Lima Belas) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 18 (Delapan Belas) Tahun, 6 (Enam) Bulan Upah;
6. Masa Kerja 18 (Delapan Belas) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 21 (Dua Puluh Satu) Tahun, 7 (Tujuh) Bulan Upah;
7. Masa Kerja 21 (Dua Puluh Satu) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 24 (Dua Puluh Empat) Tahun, 8 (Delapan) Bulan Upah; Dan
8. Masa Kerja 24 (Dua Puluh Empat) Tahun Atau Lebih, 10 (Sepuluh) Bulan Upah.

(4) Uang Penggantian Hak Yang Seharusnya Diterima Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Meliputi:

1. Cuti Tahunan Yang Belum Diambil Dan Belum Gugur;
2. Biaya Atau Ongkos Pulang Untuk Pekerja/Buruh Dan Keluarganya Ke Tempat Dimana Pekerja/Buruh Diterima Bekerja; Dan
3. Hal-Hal Lain Yang Ditetapkan Dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Atau Perjanjian Kerja<sup>9</sup>

Pada Pasal 157 terdapat sedikit perubahan pada ayat 1 komponen upah didasarkan sebagai perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri dari, upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. Pada ayat (2) dalam hal penghasilan pekerja atau buruh yang dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 dikalikan upah sehari. Pada Ayat (3) dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 bulan terakhir. Pada Ayat (4) dalam hal upah sebulan sebagaimana di maksud pada ayat 3 lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan

Di antara Pasal 157 dan 158 terdapat Pasal 157 A yang berisikan Pada Ayat (1) Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha Dan Pekerja/Buruh Harus Tetap Melaksanakan Kewajibannya. Pada Ayat (2) Pengusaha Dapat Melakukan Tindakan Skorsing Kepada Pekerja/Buruh Yang Sedang Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Tetap Membayar Upah Beserta Hak Lainnya Yang Biasa Diterima Pekerja/Buruh. Pada Ayat (3) Pelaksanaan Kewajiban Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Dilakukan Sampai Dengan Selesainya Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sesuai Tingkatannya.

Pasal 160 (1) Dalam Hal Pekerja/Buruh Ditahan Pihak Yang Berwajib Karena Diduga Melakukan Tindak Pidana, Pengusaha Tidak Wajib Membayar Upah, Tetapi Wajib Memberikan Bantuan Kepada Keluarga Pekerja/Buruh Yang Menjadi Tanggungannya Dengan Ketentuan Sebagai Berikut:

1. Untuk 1 (Satu) Orang Tanggungan, 25% (Dua Puluh Lima Persen) Dari Upah;
2. Untuk 2 (Dua) Orang Tanggungan, 35% (Tiga Puluh Lima Persen) Dari Upah;

<sup>9</sup> <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220110191814-4-306162/catat-begini-rumus-perhitungan-pesangon-phk-karyawan-tetap>

3. Untuk 3 (Tiga) Orang Tanggungant, 45% (Empat Puluh Lima Persen) Dari Upah;
  4. Untuk 4 (Empat) Orang Tanggungan Atau Lebih, 50% (Lima Puluh Persen) Dari Upah.
    - (2) Bantuan Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Diberikan Untuk Paling Lama 6 (Enam) Bulan Terhitung Sejak Hari Pertama Pekerja/Buruh Ditahan Oleh Pihak Yang Berwajib.
    - (3) Pengusaha Dapat Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Yang Setelah 6 (Enam) Bulan Tidak Dapat Melakukan Pekerjaan Sebagaimana Mestinya Karena Dalam Proses Perkara Pidana Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1).
    - (4) Dalam Hal Pengadilan Memutuskan Perkara Pidana Sebelum Masa 6 (Enam) Bulan Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (3) Berakhir Dan Pekerja/Buruh Dinyatakan Tidak Bersalah, Pengusaha Wajib Mempekerjakan Pekerja/Buruh Kembali.
    - (5) Dalam Hal Pengadilan Memutuskan Perkara Pidana Sebelum Masa 6 (Enam) Bulan Berakhir Dan Pekerja/Buruh Dinyatakan Bersalah, Pengusaha Dapat Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Pekerja/Buruh Yang Bersangkutan.
- Pasal 185 (1) Barang Siapa Melanggar Ketentuan Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 42 Ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 Ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A Ayat (3), Pasal 88E Ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 Ayat (1), Atau Pasal 160 Ayat 41 Dikenai Sanksi Pidana Penjara Paling Singkat 1 (Satu) Tahun Dan Paling Lama 4 (Empat) Tahun Dan/Atau Pidana Denda Paling Sedikit Rp100.000.000,00 (Seratus Juta Rupiah) Danpaling Banyak Rp400.000.000,00 (Empat Ratus Juta Rupiah). (2) tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat 1 merupakan tindak pidana kejahatan.
- Ketentuan Pasal 186 Diubah Sehingga Berbunyi Sebagai Berikut: Pasal 186 (1) Barang Siapa Melanggar Ketentuan Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 35 Ayat (2) Atau Ayat (3), Atau Pasal 93 Ayat (2), Dikenai Sanksi Pidana Penjara Paling Singkat 1 (Satu) Bulan Dan Paling Lama 4 (Empat) Tahun Dan/Atau Pidana Denda Paling Sedikit Rp10.000.000,00 (Sepuluh Juta Rupiah) Dan Paling Banyak Rp400.000.000,00 (Empat Ratus Juta Rupiah). (2) Tindak Pidana Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Merupakan Tindak Pidana Pelanggaran.
- Ketentuan Pasal 187 Diubah Sehingga Berbunyi Sebagai Berikut: Pasal 187 (1) Barang Siapa Melanggar Ketentuan Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 45 Ayat (1), Pasal 67 Ayat (1), Pasal 71 Ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 Ayat (2), Pasal 79 Ayat (1), Ayat (2), Atau Ayat (3), Pasal 85 Ayat (3), Atau Pasal 144 Dikenai Sanksi Pidana Kurungan Paling Singkat 1 (Satu) Bulan Dan Paling Lama 12 (Dua Belas) Bulan Dan/Atau Pidana Denda Paling Sedikit Rp10.000.000,00 (Sepuluh Juta Rupiah) Dan Paling Banyak Rp100.000.000,00 (Seratus Juta Rupiah). (2) Tindak Pidana Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Merupakan Tindak Pidana
- Pelanggaran. Ketentuan Pasal 188 Diubah Sehingga Berbunyi Sebagai Berikut: Pasal 188 (1) Barang Siapa Melanggar Ketentuan Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 38 Ayat (2), Pasal 63 Ayat (1), Pasal 78 Ayat (1), Pasal 108 Ayat (1), Pasal 111 Ayat (3),
- Pasal 114, Atau Pasal 148 Dikenai Sanksi Pidana Denda Paling Sedikit Rp5.000.000,00 (Lima Juta Rupiah) Dan Paling Banyak Rp50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah). (2) Tindak Pidana Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Merupakan Tindak Pidana Pelanggaran.
- Ketentuan Pasal 190 Diubah Sehingga Berbunyi Sebagai Berikut: Pasal 190 (1) Pemerintah

Pusat Atau Pemerintah Daerah Sesuai Dengan Kewenangannya Mengenakan Sanksi Administratif Atas Pelanggaran Ketentuan- Ketentuan Sebagaimana Diatur Dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 4 Ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 Ayat (2), Pasal 38 Ayat (2),, Pasal 42 Ayat 2

Pasal 47 Ayat (1), Pasal 61a, Pasal 66 Ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 Ayat (3), Atau Pasal 160 Ayat (1) Atau Ayat 2 Undang-Undang Ini Serta

Peraturan Pelaksanaannya. Ketentuan Lebih Lanjut Mengenai Sanksi Administratif Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Diatur Dalam Peraturan Pemerintah. Di Antara Pasal 191 Dan Pasal 192 Disisipkan 1 (Satu) Pasal, Yakni : Pasal 191a Sehingga Berbunyi Sebagai Berikut: Pasal 191A Pada Saat Berlakunya Undang-Undang Ini:

1. Untuk Pertama Kali Upah Minimum Yang Berlaku, Yaitu Upah Minimum Yang Telah Ditetapkan Berdasarkan Peraturan Pelaksanaan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Mengatur Mengenai Pengupahan.
2. Bagi Perusahaan Yang Telah Memberikan Upah Lebih Tinggi Dari Upah Minimum Yang Ditetapkan Sebelum Undang-Undang Ini, Pengusaha Dilarang Mengurangi Atau Menurunkan Upah.

### **Aturan Hukum mengenai pesangon bagi tenaga kerja yang terkena PHK Menurut PP 35 Tahun 2021**

Pada Pasal 40 PP 35 Tahun 2021 Ayat 1 Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>10</sup>

Pada Pasal 40 PP 35 Tahun 2021 Ayat 2 Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa Kerja Kurang Dari 1 (Satu) Tahun, 1 (Satu) Bulan Upah;
2. Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 2 (Dua) Tahun, 2 (Dua) Bulan Upah;
3. Masa Kerja 2 (Dua) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 3 (Tiga) Tahun, 3 (Tiga) Bulan Upah;
4. Masa Kerja 3 (Tiga) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 4 (Empat) Tahun, 4 (Empat) Bulan Upah;
5. Masa Kerja 4 (Empat) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 5 (Lima) Tahun, 5 (Lima) Bulan Upah;
6. Masa Kerja 5 (Lima) Tahun Atau Lebih, Tetapi Kurang Dari 6 (Enam) Tahun, 6 (Enam) Bulan Upah;
7. Masa Kerja 6 (Enam) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 7 (Tujuh) Tahun, 7 (Tujuh) Bulan Upah;
8. Masa Kerja 7 (Tujuh) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 8 (Delapan) Tahun, 8 (Delapan) Bulan Upah; Dan

<sup>10</sup> <https://www.beritasatu.com/ekonomi/737113/perusahaan-bisa-beri-pesangon-tidak-penuh-ini-syaratnya>

9. Masa Kerja 8 (Delapan) Tahun Atau Lebih, 9 (Sembilan) Bulan Upah

(3) Uang Penghargaan Masa Kerja Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Diberikan Dengan Ketentuan Sebagai Berikut:

1. Masa Kerja 3 (Tiga) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 6 (Enam) Tahun, 2 (Dua) Bulan Upah;
2. Masa Kerja 6 (Enam) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 9 (Sembilan) Tahun, 3 (Tiga) Bulan Upah;
3. Masa Kerja 9 (Sembilan) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 12 (Dua Belas) Tahun, 4 (Empat) Bulan Upah;
4. Masa Kerja 12 (Dua Belas) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 15 (Lima Belas) Tahun, 5 (Lima) Bulan Upah;
5. Masa Kerja 15 (Lima Belas) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 18 (Delapan Belas) Tahun, 6 (Enam) Bulan Upah;
6. Masa Kerja 18 (Delapan Belas) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 21 (Dua Puluh Satu) Tahun, 7 (Tujuh) Bulan Upah;
7. Masa Kerja 21 (Dua Puluh Satu) Tahun Atau Lebih Tetapi Kurang Dari 24 (Dua Puluh Empat) Tahun, 8 (Delapan) Bulan Upah; Dan
8. Masa Kerja 24 (Dua Puluh Empat) Tahun Atau Lebih, 10 (Sepuluh) Bulan Upah.

(4) Uang Penggantian Hak Yang Seharusnya Diterima Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (1) Meliputi:

1. Cuti Tahunan Yang Belum Diambil Dan Belum Gugur;
2. Biaya Atau Ongkos Pulang Untuk Pekerja/Buruh Dan Keluarganya Ke Tempat Dimana Pekerja/Buruh Diterima Bekerja; Dan
3. Hal-Hal Lain Yang Ditetapkan Dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Atau Perjanjian Kerja<sup>11</sup>

Pada Pasal 41 Dan Pasal PP 35 Tahun 2021 PHK Yang Dengan Alasan Penggabungan Dan Pengambilhian Perusahaan berhak atas

1. Uang Pesangon Sebesar 1 (Satu) Kali Ketentuan Pasal 40 Ayat (2)
2. Uang Penghargaan Masa Kerja Sebesar 1 (Satu) Kali Ketentuan Pasal 40 Ayat (3)
3. Uang Penggantian Hak Sesuai Ketentuan Pasal 40 Ayat (4).

Pada Pasal 42 dan Pasal 43 PP 35 Tahun 2021 PHK Yang Dengan Alasan Perusahaan mengalami kerugian dan perubahan syarat kerja yang membuat tenaga kerja tidak ingin melanjutkan hubungan kerja berhak atas

1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

<sup>11</sup> [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/PP352021](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021)

Pada Pasal 44 ayat 1 dan 2 PP 35 Tahun 2021 terjadinya PHK karena perusahaan tutup dikarenakan perusahaan mengalami kerugian terus – menerus selama 2 tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus-menerus selama 2 tahun maka tenaga kerja berhak atas

1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada Pasal 45 Ayat 1 PP 35 Tahun 2021 menjelaskan apabila pengusaha melakukan PHK terhadap tenaga kerja dikarenakan perusahaan tutup karena keadaan memaksa ( Force Marjure ) maka tenaga kerja tersebut berhak atas

1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada Pasal 45 Ayat 2 PP 35 Tahun 2021 menjelaskan apabila pengusaha melakukan PHK terhadap tenaga kerja dikarenakan keadaan memaksa (Force Marjure) tetapi tidak menyebabkan perusahaan tutup maka tenaga kerja tersebut berhak atas<sup>12</sup>

1. uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada Pasal 46 Ayat 1 PP 35 Tahun 2021 menjelaskan apabila pengusaha yang melakukan PHK terhadap tenaga kerja dikarenakan melakukan penundaan kewajiban pembayaran kepada tenaga kerja tersebut dengan alasan perusahaan tersebut sedang mengalami kerugian maka tenaga kerja tersebut berhak atas

1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

Pada Pasal 46 Ayat 2 PP 35 Tahun 2021 menjelaskan apabila pengusaha yang melakukan PHK terhadap tenaga kerja dikarenakan melakukan penundaan kewajiban pembayaran kepada tenaga kerja tersebut bukan dikarenakan perusahaan tersebut mengalami kerugian maka tenaga kerja tersebut berhak atas

1. uang pesangon sebesar I (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada Pasal 47 Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

<sup>12</sup> <https://www.beritasatu.com/ekonomi/737113/perusahaan-bisa-beri-pesangon-tidak-penuh-ini-syaratnya>

Pada Pasal 49 PP No. 35 Tahun 2021 Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

1. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
2. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pada Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021 Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

1. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
2. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pada Pasal 51 PP No. 35 Tahun 2021 Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
2. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pada Pasal 52 Poin 1 PP No. 35 Tahun 2021 Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat 2
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada Pasal 52 Poin 2 PP No. 35 Tahun 2021 Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
2. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pada Pasal 52 Poin 3 PP 35 Tahun 2021 Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2).

Pada Pasal 52 (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
2. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2).

Pada Pasal 53 (1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
2. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
3. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;
4. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan dihitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Pada Pasal 54 (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf 1 yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
2. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf 1 yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
2. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

(3) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.

(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)
2. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada Pasal 55 (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

2. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
3. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
4. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

(2) Pekerja/Buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada Pasal 56 Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:

1. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).<sup>13</sup>

Pada Pasal 57 Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan:

<sup>13</sup> <https://www.beritasatu.com/ekonomi/737113/perusahaan-bisa-beri-pesangon-tidak-penuh-ini-syaratnya>

1. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada Pasal 58 (1) Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57. (2) Jika perhitungan manfaat dari program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha. (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pada Pasal 59 Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh.<sup>14</sup>

### **Perbedaan aturan hukum mengenai Pesangon yang ditinjau dari aturan hukum Perpu No.2 Tahun 2022 dan PP 35 Tahun 2021**

Perbedaan perhitungan pesangon pada Perppu Cipta Kerja dan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terletak pada penetapan bakunya. Jika pada Perppu uang pesangon dibulatkan seperti daftar di atas, dalam Pasal 156 (2) UU Ketenagakerjaan daftar tersebut hanya sebagai batas minimal saja.

Perppu Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan juga sama-sama mengatur tentang uang penghargaan masa kerja yang ketentuannya sama. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja) mengatur besaran pesangon yang diterima karyawan yang diputus hubungan kerjanya atau di-PHK.

Ketentuan besaran pesangon yang diterima karyawan tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (1). Adapun pasal ini mencabut ketentuan sebelumnya yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima," bunyi Pasal 156 ayat (1) Perppu Cipta Kerja

Dalam Perppu Cipta Kerja, karyawan yang diputus hubungan kerjanya juga berhak menerima yang penggantian hak, sebagaimana diatur Pasal 156 ayat (4), yakni:

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

<sup>14</sup> <https://learning.hukumonline.com/wp-content/uploads/2021/03/Peraturan-Pemerintah-Nomor-35-tahun-2021-Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu-Alih-Daya-Waktu-Kerja-dan-Waktu-Istirahat-dan-PemutusanHubunganKerja>

2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
3. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Rincian penggantian hak dalam perppu ini menghapus ketentuan yang sebelumnya tercantum dalam Pasal 156 ayat (4) poin c, yakni: Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 persen dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.<sup>15</sup>

## KESIMPULAN

Peraturan tentang pesangon sebenarnya sudah di atur, direvisi dan beberapa sudah di sahkan oleh pemerintah dan pihak terkait seperti DPR dan Kementrian Ketenagakerjaan salah satunya di dalam Perpu No. 2 Tahun 2022, PP 35 Tahun 2021 UU ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dengan PP No. 35 Tahun 2021 di harapkan walaupun adanya perbedaan kontradiksi antara UU ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dengan PP No. 35 Tahun 2021 mempunyai visi misi yang sama yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan dan memberikan keadilan bagi para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dan juga pemberi kerja atau perusahaan agar mereka mendapatkan hak yang sama sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Liuswanto Evita, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Yang Tidak Menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Vol. IV No. 1 Tahun 2021
- Mulyadi Mohammad, “Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar mengabungkannya “ Jurnal Studi Komunikasi Dan Media Vol. XV No. 1 (Januari – Juni 2011) Hal 134
- Khakim Abdul, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hal 99
- Muda Harahap Ariffuddin, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-I, (Batu: Literasi Nusantara, 2020), hal 20
- Lalu Husni, . Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 195.
- Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2022
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230322112123-4-423767/ini-besaran-pesangon-karyawan-phk-berdasarkan-uu-cipta-kerja#:~:text=Ketentuan%20tersebut%20diatur%20dalam%20Pasal,dit>
- <https://kumparan.com/syarif-yunus/uang-pesangon-pekerja-pada-perppu-no-2-2022-tentang-cipta-kerja-1zYKZWU5FrW/2>
- [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/PP352021](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021)
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230105193235-92-896775/beda-aturan-pesangon->

<sup>15</sup> <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230105193235-92-896775/beda-aturan-pesangon-perppu-ciptaker-dengan-uu-ketenagakerjaan>

[perppu-ciptaker-dengan-uu-ketenagakerjaan](https://learning.hukumonline.com/wp-content/uploads/2021/03/Peraturan-Pemerintah-Nomor-35-tahun-2021-Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu-Alih-Daya-Waktu-Kerja-dan-Waktu-Istirahat-dan-PemutusanHubunganKerja)  
[https://learning.hukumonline.com/wp-content/uploads/2021/03/Peraturan-Pemerintah-Nomor-35-tahun-2021-Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu-Alih-Daya-Waktu-Kerja-dan-Waktu-Istirahat-dan PemutusanHubunganKerja](https://learning.hukumonline.com/wp-content/uploads/2021/03/Peraturan-Pemerintah-Nomor-35-tahun-2021-Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu-Alih-Daya-Waktu-Kerja-dan-Waktu-Istirahat-dan-PemutusanHubunganKerja)  
<https://www.beritasatu.com/ekonomi/737113/perusahaan-bisa-beri-pesangon-tidak-penuh-ini-syaratnya>  
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20221029/12/1592672/apa-itu-phk-ini-penyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya>