

TINJAUAN YURIDIS NILAI PESANGON PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI SETELAH DI BERLAKUKANNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO. 6 TAHUN 2023

Ristio¹, Diding Rahmat²

¹ Law Faculty Student, Terbuka University, Indonesia.

² Faculty Of Law, Dirgantara Marsekal Suryadarma University

Email 042187261@ecampus.ut.ac.id , didingrahmat@unsurya.ac.id

Cititation: Ristio., Diding Rahmat., Tinjauan Yuridis Nilai Pesangon Perusahaan Melakukan Efisiensi Setelah di Berlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. LEX OMNIBUS: *Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 1.1.2024. 8-18.

Submitted:15-03-2024 **Revised:**15-04-2024 **Accepted:**05-06-2024

Abstrak

Saat ini, pembentukan tataran normatif hukum ketenagakerjaan di Indonesia kembali mengalami perubahan yang signifikan setelah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022 yang telah disahkan menjadi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023. Salah satu aspek yang mengalami perubahan adalah pemberian uang pesangon kepada karyawan yang dihentikan (PHK) akibat perusahaan melakukan efisiensi sebelum dan setelah diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 (UUCK). Fokus penelitian ini adalah norma hukum positif perundang-undangan, melalui metode penelitian hukum normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia harus menerima pesangon setelah di PHK Karena perusahaan melakukan efisiensi yang di atur sebelumnya melalui Pasal 167 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UUK), bahkan ada yang sudah mengaturnya didalam sebuah perjanjian bersama yang disepakati oleh pekerja melalui serikat pekerja dan pengusaha. yang kemudian diatur didalam UUCK yang pengaturan nominal pesangonnya nya berbeda dengan sebagaimana yang diatur didalam UUK.

Kata Kunci : Pesangon Efisiensi, Tinjauan Yuridis, Undang-Undang Cipta Kerja

Abstract

Currently, the formation of the normative level of labor law in Indonesia is again undergoing significant changes after the Government Regulation in Replacement of the Job Creation Law Number 2 of 2022 which has been passed into the Job Creation Law Number 6 of 2023. One aspect that has undergone changes is the provision of severance pay to employees who are terminated (PHK) as a result of the company carrying out efficiency before and after the enactment of the Job Creation Law Number 6 of 2023 (UUCK). The focus of this research is positive legal norms of legislation, through normative legal research methods. The results of this research show that workers in Indonesia must receive severance pay after being laid off because companies carry out efficiency as previously regulated through Article 167 paragraph (1) of Employment Law No. 13 of 2003 (UUK), some have even regulated it in a collective agreement agreed upon by workers through the trade union and employer. which is then regulated in the UUCK where the nominal severance pay arrangements are different from those regulated in the UUK.

Keywords: Efficiency Severance Pay, Juridical Review, Job Creation Law

A. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja menjadi tolak ukur adanya hubungan kerja, hal ini tercantum dalam Pasal 50 Undang-undang ketenagakerjaan (UUK), di pasal sebelumnya yaitu pasal 1 ayat (3) dan ayat (5) dijelaskan siapa itu pekerja dan siapa itu pengusaha, “yang menerima upah dalam bentuk apapun adalah definisi dari pekerja ”, sedangkan “Pengusaha adalah perorang atau kelompok yang berbadan hukum dan secara

mandiri mengelola usaha miliknya atau secara mandiri mengelola yang bukan merupakan hak miliknya yang berbadan hukum di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar negeri.

KUH Perdata pasal 1313 menyatakan bahwa kontrak adalah suatu perbuatan yang dengannya satu orang atau lebih mengikat orang lain atau lebih. "Walaupun perjanjian dalam KUH Perdata pasal 1313 ini mempunyai kelemahan karena tidak menyebutkan tujuan diadakannya perjanjian, Sepanjang untuk dapat mencapai kata sepakat perjanjian merupakan perbuatan hukum terhadap objek tertentu antara para pihak yang menimbulkan akibat hukum menurut pendapat para ahli hukum (*communis opinio doctorum*), pengertian tersebut dianggap lebih sempurna daripada pengertian KUH Perdata Pasal 1313".¹

Merujuk ketentuan KUH Perdata Pasal 1233 bahwa salah satu sumber dari dua sumber perikatan adalah perjanjian selain dari Undang-undang, sehingga ketika satu orang atau lebih sudah mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih berlaku lah hak dan kewajiban kepada semua orang yang telah mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian. Perjanjian didalam Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa di Pasal 51 sampai dengan Pasal 63 dalam UUK 13 Tahun 2003, mulai dari status kerja, jenis-jenis pekerjaan, penetapan status kerja hingga berakhirnya perjanjian kerja.

Begitupun terkait dengan pengaturan PHK yang diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UUK, yang salah satunya adalah mengatur tentang PHK apabila perusahaan melakukan efisiensi di ayat (3) Pasal 164 dinyatakan sebagai berikut : "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*"

Ditengah sulitnya mencari kerja, PHK bagi pekerja atau buruh yang menjadi tulang punggung keluarga tentunya sangat berpengaruh terhadap kehidupan pekerja atau buruh, yang mana mereka akan kehilangan mata pencaharian dan penghasilan yang selama ini menopang kehidup pekerja atau buruh dan keluarganya. Namun demikian dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi, pekerja atau buruh yang terkena efisiensi harus diberhentikan walaupun

¹ Nur Syarifah, Regi Perdana. *Hukum Perjanjian*, edisi kedua cetakan pertama CV Dharmaputra, 2022.

terkadang masih ada pekerja atau buruh yang masih memerlukan pekerjaan untuk pembiayaan kebutuhan hidup sehari-hari keluarganya. Banyak hal yang mungkin menjadi dampak akibat PHK ini, berkurangnya harga diri serta putusannya hubungan dengan teman sekerja yang tentunya hal ini menjadi implikasi negatif terhadap pekerja atau buruh.²

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dalam ranah dogmatika hukum, khususnya untuk mengkaji permasalahan pesangon akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan melakukan efisiensi. Karakteristik penelitian ini bersifat preskriptif yaitu bertujuan untuk “mendapatkan saran-saran tentang apa yang harus dilakukan untuk mengatasi suatu permasalahan tertentu”.³ Dalam konteks tersebut, penelitian ini berupaya memberikan rekomendasi mengenai pesangon akibat PHK karena perusahaan melakukan efisiensi setelah berlakunya UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penulis mengumpulkan sumber hukum berupa peraturan perundang-undangan sebagai landasan acuan, dengan mengkaji seluruh peraturan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti yaitu pesangon PHK karena perusahaan melakukan efisiensi setelah pemberlakuan UU Cipta Kerja No. 6 Tahun.⁴

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan setelah Indonesia merdeka, sudah mulai mendapatkan perhatian dari semenjak pemerintahan orde lama. Beberapa produk hukum berupa Undang-undang menjadi instrumen hukum ketenagakerjaan atau perburuhan pada saat itu di Indonesia, walaupun instrumen-instrumen tersebut masih bersifat parsial seperti Undang-undang No. 1 Tahun 1951 Tentang Kerja yang hanya mengatur tentang anak dilarang bekerja, waktu kerja yang dibatasi, waktu istirahat, pada saat hari libur, cuti haid dan cuti keguguran dilarang dipekerjakan dan pidana terhadap pelanggaran undang-undang tersebut, dan beberapa undang-undang yang lainnya yang terkait dengan Ketenagakerjaan atau perburuhan termasuk ketentuan

² Hernawan, Ari. "Keberadaan uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun." *Kertha Patrika: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 38, no. 1 (2016): 1.

³ Hartiwinangsih, Lego Karjoko, and Soehartono. *Metode Penelitian Hukum*. Universitas Terbuka, 2021.

⁴ Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami desain metode penelitian kualitatif." *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21, no. 1 (2021): 33-54.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur didalam Undang-undang tentang PHK pekerja swasta.

Pada era Orde Baru, peraturan hukum ketenagakerjaan secara umum dibedakan menjadi dua kategori, yaitu peraturan yang berkaitan dengan hak politik pekerja dan peraturan yang berkaitan dengan hak ekonomi pekerja. Instrumen hukum yang mengatur hak-hak ekonomi pekerja pada masa Orde Baru hampir tidak jauh berbeda dengan instrumen hukum yang berlaku pada masa Orde Lama. Meskipun peraturan perundang-undangan pada masa itu dinilai belum memadai untuk mencakup seluruh lapisan masyarakat, namun peraturan turunannya cenderung bertentangan dengan peraturan di tingkat yang lebih tinggi. Berakhirnya masa Orde Baru, pemerintah menyusun peraturan baru yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 tentang, sebagai pengganti seluruh rangkaian peraturan ketenagakerjaan sebelumnya.⁵

Pengaturan tentang perburuhan pascareformasi ditengah-tengah guncangan ekonomi dan tekanan lembaga keuangan internasional, pada akhirnya disahkan lah Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UUK), yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sehingga dianggap telah mengakomodir semua kepentingan masyarakat terutama kepentingan pekerja atau buruh serta pengusaha dan penguasa, walaupun faktanya masih menjadi perdebatan dikalangan pekerja atau buruh yang menganggap bahwa UUK tidak banyak berpihak kepada kepentingan pekerja atau buruh, termasuk pengaturan mengenai PHK akibat perusahaan melakukan efisiensi.

Setelah diberlakukannya UUCK maka ketentuan pesangon akibat PHK kerana perusahaan melakukan efisiensi mengikuti yang telah diatur dalam UUCK tersebut, yang mana sebelumnya pengaturannya tercatum dalam ayat 3 pasal 164 UUK yang menyatakan sebagai berikut : *“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”*

Dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) disebutkan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, membayar pesangon menjadi kewajiban pengusaha,

⁵ Purbadi Hardjoprajitno, Saefulloh M. Badrun, and Tresnawati Wahyuningsih. *Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Gramedia, 2020.

penghargaan masa kerja berbentuk uang, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Kemudian pada ayat (2), (3), dan (4) dijelaskan perhitungan pesangon sebagai berikut:

Pesangon (A)		Penghargaan Lama Bekerja (B)		Penggantian Hak
Lama Bekerja / Tahun	Ketentuan / Bulan X Upah	Lama Bekerja / Tahun	Ketentuan / Bulan X Upah	
< 1	1	3 - < 6	2	15 % x (a+b)
1 - < 2	2	6 - < 9	3	15 % x (a+b)
2 - < 3	3	9 - < 12	4	15 % x (a+b)
3 - < 4	4	12 - < 15	5	15 % x (a+b)
4 - < 5	5	15 - < 18	6	15 % x (a+b)
5 - < 6	6	18 - < 21	7	15 % x (a+b)
6 - < 7	7	21 - < 24	8	15 % x (a+b)
7 - < 8	8	> 24	9	15 % x (a+b)
> 8	9			15 % x (a+b)

Seiring berjalannya waktu ketentuan tersebut sudah banyak di adopsi oleh perusahaan-perusahaan yang menjalankan usahanya di Indonesia, bahkan ada juga di perusahaan-perusahaan besar sudah di kuatkan dalam bentuk sebuah perjanjian Kerja , sehingga hal ini lebih mengikat lagi untuk bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha dengan maksud menciptakan iklim berusaha dan bekerja yang aman, nyaman dan kondusif.

Namun demikian dikarenakan perkembangan geopolitik yang dinamis serta adanya wabah pandemi awal tahun 2020 yang menyerang, pemerintah Indonesia mencanangkan perubahan terhadap UUK, hal ini menimbulkan pro dan kontra dikalangan pekerja atau buruh bahkan di elemen masyarakat yang lainnya. Pada akhirnya pemerintah dengan alasan-alasan yang telah disampaikan sebelumnya, menerbitkan UU Omnibuslaw Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, sehingga ada sebagian ketentuan yang dihapus dan di rubah dari isi UUK. Dikarenakan dianggap merugikan pekerja, para pekerja melalui serikat pekerja menggugat UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 (UUCK) di Mahkamah Konstitusi (MK), dan UUCK tersebut dinyatakan Inkonstitusional bersyarat oleh MK, serta harus dilakukan perbaikan selama 2 (dua) tahun.

Dalam menyikapi putusan MK, pemerintah dalam hal ini terkait dengan putusan MK tersebut, tidak melakukan sebagaimana yang menjadi putusan MK akan tetapi menerbitkan Perppu Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022, dan Perppu tersebut di sahkan DPR RI menjadi Undang-undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, dan kemudian di gugat kembali oleh Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang pada akhirnya diputus oleh MK pada Tanggal 02 Oktober 2023, Perkara No : 54/PUU-XXI/2023 yang pada amar putusannya adalah menolak seluruh permohonan gugatan yang artinya adalah menolak gugatan para serikat pekerja. Maksudnya adalah bahwa UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 adalah sah dan mengikat secara hukum. Dengan demikian pengaturan pesangon pensiun pun secara hukum harus mengacu kepada UUCK tersebut. Hal ini pun diperkuat dalam ketentuan penutup UUCK yang menyatakan *“semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 masih tetap berlaku apabila tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini.”*

Didalam UUCK Bab Ketenagakerjaan ada 29 pasal yang dihapus, 31 pasal yang diubah, dan 13 pasal baru yang disisipkan, dan diantaranya yang berkaitan dengan pembahasan saat ini adalah terkait dengan pasal PHK yang kemudian diatur didalam Pasal 156 terutama di ayat (4) karena terdapat perubahan, sedangkan di ayat (1), (2) dan (3) nya tidak mengalami perubahan. Seperti apakah perubahannya ?

Didalam UUK Pasal 156 ayat (4) nya itu menyatakan :

“Kompensasi yang diterima pekerja yang dimaksud pada ayat (1) antara lain:

- a. cuti tahunan yang belum dipakai dan belum kadaluarsa;*
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja beserta keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja;*
- c. penggantian hak ditetapkan 15% (lima belas perseratus) apabila memenuhi syarat dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja;*
- d. aspek lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.”*

Sedangkan di UUCK ayat (4) Pasal 156 nya itu menyatakan :

“Kompensasi yang diterima yang dimaksud pada ayat (1) antara lain:

- a. cuti tahunan yang belum dipakai dan belum kadaluarsa;*
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja beserta keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;*

c. aspek lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB.”

Maka apabila dibuatkan tabel terhadap perubahan yang terjadi dalam hal penentuan pesangon akan seperti tersebut dibawah ini :

Pesangon (A)		Penghargaan (B)		Penggantian Hak
Lama Bekerja / Tahun	Ketentuan / Bulan X Upah	Lama Bekerja / Tahun	Ketentuan / Bulan X Upah	
< 1	1	3 – 6	2	Belum ditentukan
1 - 2	2	6 – 9	3	Belum ditentukan
2 - 3	3	9 - 12	4	Belum ditentukan
3 - 4	4	12 – 15	5	Belum ditentukan
4 - 5	5	15 - 18	6	Belum ditentukan
5 - 6	6	18 - 21	7	Belum ditentukan
6 – 7	7	21 – 24	8	Belum ditentukan
7 – 8	8	> 24	9	Belum ditentukan
> 8	9			Belum ditentukan

Sedangkan di UUCK diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) yang mana dalam hal ini diatur melalui PP Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja No. 35 Tahun 2021 Pasal 43 yang berbunyi sebagai berikut : “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);

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

Maka apabila ditelaah lebih lanjut perbedaaan pemberian uang pesangon sebagaimana diatur UUK dan UUCK terdapat perbedaaan dalam beberapa hal, diantaranya :

1. Berkurangnya angka pengkali dari pesangon
2. Hilangnya prosentase penggantian hak 15%.

Apabila dibuatkan tabel perbedaan pesangon pensiun yang diatur didalam UUK dan UUCK adalah sebagai berikut :

1. Berkurangnya angka pengkali dari pesangon

UUK	PP No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari UUCK
<p>Pasal 164 ayat (3) “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”</p>	<p>Pasal 43 “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”

2. Hilangnya prosentase penggantian hak 15%.

UUK	UUCK jo PP No. 35 Tahun 2021
Ayat (4) Pasal 156	Ayat (4) Pasal 156

<p>“Kompensasi diterima yang dimaksud pada ayat (1) ialah:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. cuti tahunan belum dipakai dan belum kadaluarsa; b. pembiayaan pulang untuk pekerja beserta keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja; c. sebagai pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari kompensasi ditambah penghargaan lama bekerja apabila persyaratannya dipenuhi; d. hal lainnya seperti yang telah disepakati sebelumnya.” 	<p>“Kompensasi diterima yang dimaksud pada ayat (1) ialah:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. cuti tahunan yang belum dipakai dan belum kadaluarsa; b. Pembiayaan pulang untuk Pekerja beserta keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja; c. Hal lainnya seperti yang telah disepakati sebelumnya.”
---	---

Terlihat dengan jelas pada tabel-tabel diatas Berkurangnya angka pengkali dari pesangon PHK Akibat Perusahaan Melakukan efisiensi serta hilangnya prosentase penggantian hak 15% sesudah berlakunya UUCK.

Hal ini lah yang kemudian menjadi perdebatan dikalangan pekerja atau buruh, terjadi penurunan angka pesangon secara prosentasenya dan hilangnya penggantian hak.

Mayoritas diperusahaan-perusahaan telah menuangkan ketentuan UUK tersebut dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) nya. Keberadaan PKB diatur berdasarkan ketentuan UUK ayat (1) Pasal 116 yang menyatakan : *“PKB disepakati oleh serikat pekerja atau serikat pekerja lainnya yang ada diperusahaan yang sebelumnya telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau kumpulan pengusaha.”*

Sehingga dalam penentuan pesangon PHK akibat perusahaan melakukan efisiensi sering terjadi perselisihan, yang mana bahwa perusahaan ingin mengikuti ketentuan terbaru berdasarkan UUCK, sedangkan pekerja atau buruh menginginkan masih menggunakan ketentuan UUK dengan dalih bahwa ketentuan tersebut sudah dituangkan didalam PKB antara pengusaha dan

pekerja yang sudah disepakati dan dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.

D. SIMPULAN

Perubahan apapun yang terjadi seringkali menimbulkan pro dan kontra, namun demikian pemerintah mempunyai kewenangan menentukan arah kebijakannya dalam menjaga stabilitas ekonomi dan politik di dalam negeri. Pemerintah tentunya harus dapat menjaga keseimbangan pihak-pihak yang berkepentingan sehingga tidak menimbulkan kegaduhan serta dianggap tidak adil bagi sebagian kelompok. Terlepas dari rasa puas dan tidak pesangon PHK akibat perusahaan melakukan efisiensi sudah ditetapkan oleh UUCK beserta peraturan turunannya, walaupun terjadi penurunan nominal yang cukup signifikan, hendaknya bahwa pesangon itu dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga dapat berguna untuk dapat meneruskan kehidupannya setelah tidak bekerja.

E. SARAN

Agar supaya adanya kepastian hukum dan tidak menjadi perdebatan terkait dengan usia pensiun karena diatur didalam peraturan perundang-undangan yang berbeda karakter, kepada Pemerintah dan DPR juga dalam hal membuat Peraturan Perundang-undangan hendaknya melihat secara menyeluruh bukan berdasarkan kepentingan kelompok-kelompok tertentu, sehingga ada kelompok lain yang tidak terakomodir merasa dirugikan.

Pengusaha akan lebih baik dalam hal penetapan pesangon ataupun hal-hal lainnya yang menyangkut dengan hubungan antara penguasa dan pekerjanya di musyawarahkan untuk mencapai mufakat, tanpa adanya tekanan-tekanan dari kedua belah pihak, sehingga produk kesepakatan nya berasal dari itikad baik para pihak dan diterima baik oleh semuanya. Dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi solusi terbaik untuk menyepakati ketentuan-ketentuan yang diatur lebih baik dari undang-undang karena hal tersebut tidak dilarang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hartiwiningsih, Lego Karjoko, Soehartono (2021), Cetakan Keenam BMP HKUM 4306, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Terbuka.
- Nur Syarifah, Reghi Perdana (2022), Cetakan ketiga belas BMP HKUM 4402, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-13, ISBN : 978-979-011-974-1, Universitas Terbuka, CV ; Dharmaputra.

Prof. DR. Lalu Husni, SH.,M.HUM (2020), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke - 16, 2000.0638 RAJ, PT. RajaGrafindo Persada.

Purbadi Hardjoprajitno, Saefulloh M. Badrun, Tresnawati Wahyuningsih (2020), Edisi Kedua Cetakan Pertama BMP ADBI 4336, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Terbuka, ISBN : 978-602-392-695-4, PT. Gramedia.

Soeganda Priyatna (2020), *Hubungan Industrial Di Indonesia, Kamari, Kiwari dan Esok Hari*, Cetakan ke I, ISBN : 978-623-7526-21-6, CV. Media Jaya Abadi, ISBN : 978-623-7526-21-6

Jurnal:

Hernawan, Ari. "Keberadaan uang pesangon dalam keputusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun." *Kertha Patrika: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 38, no. 1 (2016).

Wijaya, Emilia Metta. "Tinjauan Yuridis Asas Pembangunan Tenaga Kerja Dalam Pemberian Pesangon Di Indonesia." *Justitia et Pax* 38, no. 1 (2022).

Hendrik, Hendrik, Gatut Hendro, and Putra Hutomo. "Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keputusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Global Education* 4, no. 3 (2023).

Putri, Kerenhapukh Milka Tarmadi, and Gunardi Lie. "Pengaruh Kebijakan Efisiensi sebagai alasan Penjatuhan PHK: Perbandingan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 8, no. 11 (2023).

Mahmudah, Masrifatun, and Dwi Pratiwi Markus. "Pengaturan PHK Efisiensi Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Justisi* 8, no. 3 (2022).

Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami desain metode penelitian kualitatif." *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21, no. 1 (2021).

Tan, Winsherly. "Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Bidang Ketenagakerjaan." *Dialogia Iuridica* 13, no. 2 (2022).

Peraturan Perundang-Undangan

KUH Perdata;

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;

Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pengganti Undang-undang (PERPPU) No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Keputusan Hubungan Kerja