

**PEMANGKASAN PESANGON DAN JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN
DALAM UNDANG UNDANG CIPTA KERJA DITINJAU DARI
ASAS KEADILAN, KEPASTIAN DAN KEMANFAATAN HUKUM
INTISARI**

Oleh:

Rany Angela Siahaan¹, Murti Pramuwardhani Dewi²

Penelitian yang dituangkan dalam tesis ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan Pesangon dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) setelah hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdasarkan keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum kepada pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian bersifat deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan normatif serta diperkuat dengan wawancara. Penelitian tesis ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan wawancara terhadap ahli ketenagakerjaan yang mengerti secara mendalam mengenai Pesangon dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Penelitian lapangan dilakukan dengan wawancara dan data dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh dua kesimpulan, Pertama, pekerja yang di PHK masih berpotensi tidak mendapatkan hak pesangon. Pemberian pesangon terhadap pekerja masih belum memenuhi kepastian hukum karena dengan dipangkasnya pesangon belum tentu pengusaha dapat memberikannya karena tergantung kemampuan perusahaan dan perlunya pengawasan ketenagakerjaan agar pekerja benar-benar mendapat pesangon sesuai aturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Kedua, Jaminan Kehilangan Pekerjaan juga masih belum memenuhi keadilan dan kemanfaatan hukum karena masih ada pengecualian bagi pekerja untuk mendapat JKP sehingga menimbulkan ketidakadilan dan juga presentase yang masih kecil yang berpotensi menimbulkan kelompok miskin baru dan menimbulkan kurangnya kemanfaatan hukum.

Kata Kunci: Pesangon, Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

¹ Mahasiswa Magister Hukum, Konsentrasi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

² Dosen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

**REDUCTION OF SEVERANCE PAY AND UNEMPLOYMENT BENEFITS IN LAW
NUMBER 11 OF 2020 ON JOB CREATION BASED ON PRINCIPLES OF JUSTICE,
CERTAINTY AND UTILITY.**

ABSTRACT

By:

Rany Angela Siahaan³, Murti Pramuwardhani Dewi⁴

This research aims to analyze the arrangements related to Severance pay and unemployment benefits after the presence of Law Number 11 of 2020 on Job Creation based on legal justice, certainty and utility to workers.

This research is an analytical descriptive study using a normative approach. To get more understanding, interviews are conducted to the relevant respondents/source persons. Data was gathered from literature study and interviews with labor experts who understand deeply about Severance pay and unemployment benefits. The data used in this research is secondary data which consists of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Field research was conducted by interview and data were analyzed using qualitative analysis methods.

This Research shows that the provision of severance pay that does not meet legal certainty because cutting the severance pay, there is no guarantee that the employer can provide it because of their ability. Moreover, here is a need for labor inspection so that workers actually receive severance pay according to the provisions of the Job Creation Act. Second, unemployment benefits does not fulfill the principles of justice and utility benefit because there are still exceptions for workers to get unemployment benefits. This may cause injustice and has the potential to create new poor groups, causing a lack of utility benefit.

Keyword: *Severance Pay, Unemployment Benefits.*

³ Students of Post Graduate Program, Business Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.

⁴ Lecturer of Private Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.