CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

DISHARMONI PENGATURAN BESARAN PESANGON ANTARA PERATURAN PERUSAHAAN DAN PP NO. 35 TAHUN 2021 SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA

Muhammad Juli
Program Studi Ilmu Hukum S1, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: Julimuhammad15072000@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini menganalisis disharmoni pengaturan besaran pesangon antara peraturan perusahaan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk Pekerjaan Tertentu serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu untuk Pekerjaan Tertentu. Disharmoni ini sering terjadi ketika peraturan perusahaan menetapkan besaran pesangon yang lebih rendah daripada standar minimum yang diatur dalam PP tersebut, yang berpotensi mengurangi perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif yuridis dengan analisis doktrinal terhadap peraturan perundang-undangan dan studi kasus. Hasil menunjukkan bahwa disharmoni tersebut dapat menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja, pelanggaran hak konstitusional, dan risiko litigasi. Kesimpulan menekankan perlunya harmonisasi peraturan untuk meningkatkan perlindungan pekerja di Indonesia.

Kata Kunci: Pesangon, Peraturan Perusahaan, Perlindungan Hukum Pekerja, Hubungan Industrial.

ABSTRACT

This article analyzes the disharmony in the regulation of severance pay amounts between company regulations and Government Regulation (PP) No. 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Indefinite-Term Employment Agreements, and Fixed-Term Employment Agreements for Specific Jobs as well as Indefinite-Term Employment Agreements for Specific Jobs. This disharmony often occurs when company regulations set severance pay amounts lower than the minimum standards stipulated in the PP, potentially reducing legal protection for workers. This research uses a normative juridical approach with doctrinal analysis of legislation and case studies. The results indicate that such disharmony can lead to injustice for workers, violations of constitutional rights, and litigation risks. The conclusion emphasizes the need for harmonization of regulations to enhance worker protection in Indonesia.

Keywords: *Severance Pay, Company Regulations, Legal Protection for Workers, Industrial Relations.*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 567
Doi : prefix doi : 10.8734/causa.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : causa

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

PENDAHULUAN

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, pesangon merupakan salah satu hak fundamental bagi pekerja yang diatur secara ketat untuk melindungi mereka dari risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Pesangon diposisikan sebagai bentuk kompensasi atas hilangnya sumber penghasilan, masa pengabdian, dan kesempatan kerja yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan.[1] Oleh karena itu, pengaturan mengenai pesangon tidak hanya berfungsi sebagai instrumen ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial yang mencerminkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pihak yang secara posisi tawar menawar cenderung lebih lemah, yaitu pekerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dan Pemutusan Hubungan Kerja (dalam kerangka pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja) menetapkan standar minimum terkait hak-hak pekerja yang mengalami PHK, termasuk besaran pesangon. Regulasi ini mengatur jenis-jenis pembayaran yang wajib diterima pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, beserta rumus perhitungannya berdasarkan masa kerja dan alasan PHK. Dengan demikian, PP No. 35 Tahun 2021 memberikan kerangka normatif yang jelas bagi pengusaha dan pekerja mengenai apa yang menjadi hak minimum pekerja ketika hubungan kerja berakhir.

Penetapan standar minimum besaran pesangon dalam PP No. 35 Tahun 2021 pada dasarnya bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja, sehingga pengusaha tidak dapat secara sepihak menetapkan ketentuan pesangon yang lebih rendah dari batas yang ditentukan peraturan perundang-undangan. Kepastian hukum ini penting agar pekerja memiliki landasan hukum yang jelas ketika menuntut haknya, dan agar sengketa terkait pesangon dapat diselesaikan dengan mengacu pada norma yang baku. Dengan adanya pengaturan tersebut, diharapkan tercipta keseimbangan antara kepentingan pengusaha dalam mengelola usahanya dan kepentingan pekerja untuk memperoleh jaminan penghidupan yang layak setelah terjadi PHK.[2]

Namun, dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan yang menetapkan peraturan internal mengenai pesangon yang berbeda, bahkan sering kali lebih rendah dari standar minimum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Peraturan internal tersebut biasanya dimuat dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, ataupun perjanjian kerja bersama, yang secara sepintas tampak sah karena disepakati atau diberlakukan di lingkungan kerja tertentu. Padahal, ketika isi pengaturan tersebut menyimpang dari ketentuan normatif yang lebih tinggi, terutama terkait besaran dan komponen pesangon, kondisi ini melahirkan disharmoni antara hukum positif yang berlaku secara nasional dan praktik di tingkat perusahaan.

Disharmoni antara peraturan perusahaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pesangon tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, tetapi juga membuka ruang konflik dan sengketa hubungan industrial.[3] Pekerja menjadi ragu untuk menuntut haknya karena di satu sisi ada aturan internal yang dijadikan rujukan perusahaan, sementara di sisi lain terdapat ketentuan nasional yang memberikan perlindungan lebih besar. Situasi ini menjadi semakin kompleks dan berdampak luas ketika terjadi pemutusan hubungan

---

[1] Raju Mahendra, Benni Rusli, Mahlil Adriaman, *"Pemenuhan Hak Pekerja Atas Pesangon Yang Tidak Dibayarkan Oleh Perusahaan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan"*, Sakato Law Journal, Vol. 2 No. 2, 2024, Hlm. 41.
[2] *Ibid*.
[3] Elkana Putu Marusa Simanjuntak, *"Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. BNI Persero Terhadap Pekerja Yang Dilakukan 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"*, 2024, Hlm. 16.

kerja secara massal, seperti yang banyak terjadi pada masa pandemi COVID-19, di mana perusahaan melakukan efisiensi namun tidak selalu diikuti dengan pemenuhan hak pesangon sesuai standar yang seharusnya.[4]

Dampak disharmoni tersebut terhadap perlindungan hukum pekerja menjadi sangat krusial, karena berpotensi mengurangi efektivitas pemenuhan hak-hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan hak setiap orang atas jaminan kepastian hukum yang adil. Ketika peraturan perusahaan digunakan untuk "menggeser" atau mengurangi hak yang seharusnya diterima pekerja menurut peraturan yang lebih tinggi, maka prinsip perlindungan dan keadilan bagi pekerja menjadi tereduksi. Dalam jangka panjang, hal ini dapat melemahkan fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan sosial dan mengganggu kepercayaan pekerja terhadap sistem hukum yang seharusnya menjamin hak mereka secara efektif.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana penyebab terjadinya disharmoni pengaturan besaran pesangon antara peraturan perusahaan dan PP No. 35 Tahun 2021?
2. Bagaimana dampak disharmoni pengaturan besaran pesangon antara peraturan perusahaan dan PP No. 35 Tahun 2021 terhadap perlindungan hukum pekerja?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui penyebab terjadinya disharmoni pengaturan besaran pesangon antara peraturan perusahaan dan PP No. 35 Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui dampak disharmoni pengaturan besaran pesangon antara peraturan perusahaan dan PP No. 35 Tahun 2021 terhadap perlindungan hukum pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pengkajian aturan hukum positif, asas, dan doktrin hukum sebagaimana tertuang dalam peraturan perundang-undangan serta literatur hukum yang relevan. Dalam pendekatan ini, objek utama yang dianalisis adalah norma hukum yang tertulis (law in books), sehingga penelitian diarahkan untuk memahami, menafsirkan, dan menilai kesesuaian pengaturan besaran pesangon dalam peraturan perusahaan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang dikaji menyangkut disharmoni norma antara peraturan perusahaan dan PP No. 35 Tahun 2021 dalam kerangka perlindungan hukum pekerja.

Sumber data primer dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, kemudian UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh peraturan terkait. Sumber data sekunder mencakup literatur hukum, buku teks, artikel jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli. Melalui kombinasi sumber primer dan sekunder ini, diharapkan diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai konstruksi hukum dan praktik penerapannya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan analisis dokumen, yaitu dengan menelusuri, membaca, dan mengkaji peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, dan putusan pengadilan, serta menganalisis karya ilmiah yang relevan. Validitas

[4] Kagama.id, *Berdamai dalam Pesangon PHK karena Covid-19,* diakses melalui https://kagama.id/berdamai-dalam-pesangon-phk-karena-covid-19/, diakses pada 29 Desember 2025, 18:00 WIB

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

data dijaga melalui triangulasi sumber, yakni membandingkan dan mengkonfirmasi informasi dari berbagai peraturan dan literatur, sedangkan reliabilitas analisis dipertahankan melalui konsistensi penerapan teori, asas, dan metode penafsiran hukum pada seluruh bagian pembahasan.

PEMBAHASAN

A. Penyebab Disharmoni Pengaturan Besaran Pesangon

Analisis terhadap PP No. 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa besaran pesangon minimum bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah diatur secara rinci dan berjenjang untuk memberikan perlindungan yang memadai. Dalam ketentuan tersebut, pekerja yang memiliki masa kerja 1 tahun berhak atas pesangon sekurang-kurangnya sebesar 1 bulan upah, dan besaran ini meningkat secara proporsional sesuai lamanya masa kerja. Pada titik tertentu, yaitu ketika masa kerja mencapai 8 tahun atau lebih, pekerja berhak atas pesangon hingga 9 bulan upah, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 40.[5] Pengaturan ini menunjukkan adanya upaya negara untuk menyeimbangkan hubungan kerja dengan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan masa pengabdian pekerja serta menjamin kepastian hak ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Meskipun standar minimum tersebut sudah ditentukan dengan cukup jelas dalam peraturan pemerintah, praktik di lapangan kerap menunjukkan deviasi melalui pengaturan yang dibuat dalam peraturan perusahaan. Tidak jarang peraturan perusahaan menetapkan skema pesangon yang jauh lebih rendah dibandingkan standar yang diatur PP No. 35 Tahun 2021. Sebagai contoh, ada perusahaan yang hanya memberikan pesangon sebesar 1 bulan upah meskipun pekerja telah bekerja selama 10 tahun, sehingga secara substansial hak pekerja menjadi sangat berkurang bila dibandingkan dengan ketentuan normatif yang berlaku. Skema seperti ini sering dijustifikasi oleh perusahaan sebagai bagian dari efisiensi dan pengendalian biaya operasional, khususnya pada sektor industri yang sensitif terhadap biaya tenaga kerja.

Perbedaan mencolok antara ketentuan dalam PP No. 35 Tahun 2021 dan peraturan perusahaan tersebut menimbulkan disharmoni norma dalam praktik hubungan kerja. Di satu sisi, hukum positif memberikan standar minimum yang seharusnya tidak boleh dikurangi, sementara di sisi lain, aturan internal perusahaan berusaha menyesuaikan ketentuan pesangon dengan kondisi dan kepentingan usaha masing-masing. Disharmoni ini berpotensi melemahkan fungsi perlindungan yang melekat pada pengaturan pesangon, karena pekerja tidak lagi memperoleh hak sesuai dengan standar minimum yang seharusnya berlaku. Akibatnya, posisi pekerja menjadi semakin rentan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, khususnya dalam kondisi ekonomi sulit.

Salah satu penyebab utama munculnya disharmoni tersebut adalah fleksibilitas yang dimiliki perusahaan dalam menyusun peraturan internal, termasuk peraturan perusahaan, yang kerap dimanfaatkan untuk menyesuaikan hak-hak pekerja dengan kebijakan dan kemampuan finansial perusahaan. Peraturan perusahaan pada prinsipnya memang dimaksudkan sebagai instrumen pengaturan teknis di tingkat perusahaan, tetapi dalam praktiknya seringkali dijadikan alat untuk mereduksi hak normatif pekerja dengan alasan efisiensi. Selain itu, kurang optimalnya pengawasan dari pihak pemerintah atau instansi yang berwenang terhadap isi peraturan perusahaan membuat banyak ketentuan yang bertentangan atau "lebih rendah" dari standar minimum peraturan perundang-undangan tetap berlaku dan diterapkan tanpa koreksi yang memadai.

[5] Pasal 40 PP No. 35/2021

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Penyebab lainnya adalah adanya interpretasi subjektif dari pihak perusahaan terhadap konsep "standar minimum" dalam peraturan perundang-undangan, termasuk PP No. 35 Tahun 2021. Sebagian pengusaha menganggap bahwa selama pekerja menyetujui peraturan perusahaan atau menandatangani perjanjian kerja, maka pengaturan pesangon yang lebih rendah dianggap sah dan mengikat, meskipun bertentangan dengan ketentuan normatif. Padahal, secara prinsip, standar minimum yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan bersifat memaksa (dwingend recht) dan tidak dapat dikurangi oleh kesepakatan para pihak. Interpretasi yang keliru ini, ditambah lemahnya sosialisasi dan pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan, memperkuat terjadinya disharmoni dan berujung pada berkurangnya perlindungan hukum yang seharusnya dinikmati oleh pekerja.

B. Dampak Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja

Disharmoni ini berdampak negatif terhadap perlindungan hukum pekerja dalam berbagai dimensi, baik dari sisi pemenuhan hak ekonomi, kepastian hukum, maupun kualitas hubungan industrial. Ketidaksesuaian antara ketentuan pesangon dalam peraturan perusahaan dan standar minimum yang diatur peraturan perundang-undangan membuat fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan sosial menjadi melemah. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menggerus kepercayaan pekerja terhadap sistem hukum dan lembaga yang seharusnya menjamin hak-hak mereka.

Pertama, pekerja berpotensi kehilangan kompensasi yang memadai ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), karena besaran pesangon yang diterima tidak lagi mencerminkan standar perlindungan minimum yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Padahal, pesangon memiliki fungsi penting sebagai jaring pengaman ekonomi bagi pekerja dan keluarganya untuk mempertahankan kelangsungan hidup selama masa transisi setelah kehilangan pekerjaan. Ketika pesangon dikurangi melalui peraturan perusahaan yang lebih rendah dari standar normatif, maka daya lindung sistem hukum terhadap pekerja menjadi berkurang secara signifikan.

Kondisi di atas pada dasarnya berimplikasi pada pelanggaran hak atas kehidupan yang layak, sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan hak setiap orang atas jaminan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum. Hak atas pesangon yang layak merupakan salah satu manifestasi konkret dari prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap pihak yang kedudukannya lebih lemah dalam hubungan kerja, yaitu pekerja. Ketika hak tersebut direduksi melalui aturan internal perusahaan, maka secara substansial perlindungan konstitusional terhadap pekerja tidak terlaksana secara optimal.

Kedua, disharmoni pengaturan pesangon juga meningkatkan risiko litigasi dan perselisihan hubungan industrial. Perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja mengenai besaran pesangon yang seharusnya diterima akan mendorong timbulnya sengketa yang harus diselesaikan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Peningkatan intensitas sengketa tersebut tidak hanya menyita waktu, tenaga, dan biaya, tetapi juga menciptakan ketidakpastian bagi kedua belah pihak, terutama pekerja yang sangat bergantung pada kepastian pencairan hak pesangon.

Ketiga, dari perspektif hubungan industrial, pengaturan pesangon yang tidak adil dan tidak selaras dengan ketentuan perundang-undangan dapat mengurangi motivasi pekerja dan menurunkan tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Pekerja yang merasa hak-haknya tidak dihargai cenderung mengalami penurunan semangat kerja, meningkatnya rasa ketidakpuasan, serta tumbuhnya ketidakpercayaan terhadap manajemen. Hal ini berpotensi mengganggu produktivitas dan merusak iklim kerja yang harmonis, yang pada akhirnya juga merugikan perusahaan itu sendiri.

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Selain itu, disharmoni pengaturan dan praktik perlindungan pesangon berpotensi mengganggu stabilitas hubungan industrial secara lebih luas, karena ketidakpuasan pekerja dapat berkembang menjadi konflik terbuka, seperti demonstrasi, mogok kerja, atau aksi protes lainnya. Jika tidak dikelola dan diselesaikan secara adil, konflik ini dapat meluas menjadi persoalan sosial yang berdampak pada lingkungan sekitar dan menurunkan citra dunia usaha di mata publik. Dengan demikian, perlindungan pesangon yang tidak memadai bukan hanya persoalan individu pekerja, tetapi juga dapat menjadi sumber ketegangan sosial.

Diskusi ini menunjukkan bahwa harmonisasi antara peraturan perusahaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pesangon merupakan kebutuhan yang mendesak untuk memastikan perlindungan hukum pekerja yang efektif. Harmonisasi dimaksud tidak hanya berarti menyelaraskan redaksi norma, tetapi juga memastikan bahwa isi peraturan perusahaan tidak mengurangi standar minimum perlindungan yang telah ditetapkan oleh hukum nasional. Dengan adanya harmonisasi tersebut, prinsip keadilan sosial dan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja dapat lebih terjamin, sekaligus mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih seimbang dan berkelanjutan.[6]

KESIMPULAN

Disharmoni pengaturan besaran pesangon antara peraturan perusahaan dan PP No. 35 Tahun 2021 pada dasarnya menggambarkan adanya kesenjangan antara norma hukum nasional yang bersifat mengikat dan praktik pengaturan di tingkat perusahaan yang cenderung lebih fleksibel. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PP No. 35 Tahun 2021 menetapkan standar minimum besaran pesangon sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, sehingga setiap pengaturan di bawahnya seharusnya tidak boleh mereduksi hak tersebut. Ketika peraturan perusahaan mengatur besaran pesangon di bawah standar minimum yang telah ditentukan, maka fungsi hukum sebagai alat perlindungan bagi pekerja menjadi tereduksi secara substansial.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan disharmoni tersebut adalah fleksibilitas yang melekat pada peraturan internal perusahaan. Peraturan perusahaan dirancang untuk mengakomodasi kebutuhan, kondisi, dan karakteristik usaha masing-masing, sehingga sering kali diberi ruang yang cukup luas dalam menentukan detail pengaturan hubungan kerja. Fleksibilitas ini sebenarnya dapat menjadi hal positif ketika digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, misalnya dengan memberikan hak di atas standar minimum. Namun, dalam praktiknya, fleksibilitas justru sering dimanfaatkan untuk menekan biaya, termasuk dengan menyusun ketentuan pesangon yang lebih rendah dari standar yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Di sisi lain, kurangnya pengawasan substantif dari pihak pemerintah atau instansi yang berwenang terhadap isi peraturan perusahaan turut memperparah terjadinya disharmoni. Pengawasan sering kali lebih berfokus pada aspek administratif, seperti pemenuhan prosedur penyusunan dan pengesahan, daripada pada pengujian materiil apakah peraturan perusahaan telah selaras dengan ketentuan hukum yang lebih tinggi. Akibatnya, ketentuan yang secara materiil bertentangan atau merugikan pekerja dapat tetap berlaku dan dijalankan dalam praktik tanpa koreksi yang memadai. Kondisi ini membuat standar minimum yang diatur PP No. 35 Tahun 2021 tidak sepenuhnya terimplementasi dalam hubungan kerja.

[6] Edi Riesnandar, et al. *"Dinamika Hubungan Industrial Era Modern",* Cet I (PT Pohon Cahaya Semesta, 2025), Hlm. 1.

Dampak langsung dari disharmoni ini terhadap perlindungan hukum pekerja tampak pada pengurangan kompensasi yang diterima saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Pekerja yang seharusnya berhak atas pesangon sesuai rumusan PP No. 35 Tahun 2021 justru memperoleh jumlah yang jauh lebih kecil karena perusahaan berpegang pada pengaturan internal yang lebih rendah. Pengurangan kompensasi ini melemahkan fungsi pesangon sebagai jaring pengaman sosial dan ekonomi bagi pekerja dan keluarganya dalam masa transisi setelah kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, hak pekerja atas perlindungan yang layak ketika hubungan kerja berakhir menjadi tidak terpenuhi secara optimal.

Selain pengurangan kompensasi, disharmoni pengaturan juga berkontribusi pada meningkatnya risiko litigasi dan perselisihan hubungan industrial. Perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha mengenai norma mana yang harus diprioritaskan, apakah peraturan perusahaan atau PP No. 35 Tahun 2021 mendorong timbulnya perselisihan hak, khususnya terkait besaran pesangon. Perselisihan ini kerap berujung pada proses penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang memerlukan waktu, biaya, dan energi tidak sedikit, terutama bagi pekerja yang secara ekonomi sedang berada dalam posisi sulit.

Dari perspektif hubungan industrial, peningkatan potensi litigasi dan ketidakpuasan pekerja dapat mengganggu stabilitas dan keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pekerja yang merasa haknya tidak dihormati atau dikurangi melalui peraturan internal perusahaan cenderung mengalami penurunan kepercayaan dan loyalitas terhadap manajemen. Dalam kondisi tertentu, hal ini dapat memicu aksi protes, demonstrasi, atau bentuk resistensi lainnya yang pada akhirnya merugikan kedua belah pihak, baik dari sisi produktivitas perusahaan maupun keamanan ekonomi pekerja.

Dalam konteks yang lebih luas, disharmoni tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum yang dijanjikan oleh sistem hukum ketenagakerjaan. Ketika norma yang dimaksudkan sebagai standar minimum justru “dikoreksi” ke bawah oleh pengaturan internal, maka tujuan hukum untuk melindungi pihak yang lemah menjadi tidak tercapai secara efektif. Hal ini berpotensi bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja yang diakui dalam kerangka konstitusional.

Oleh karena itu, harmonisasi pengaturan antara peraturan perusahaan dan PP No. 35 Tahun 2021 menjadi sangat penting untuk mencapai keadilan dalam hubungan industrial. Harmonisasi ini tidak hanya berarti menyelaraskan redaksi norma, tetapi juga memastikan bahwa isi peraturan perusahaan tidak mengurangi standar minimum hak pekerja yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Melalui harmonisasi, diharapkan perlindungan hukum pekerja dapat terjamin, risiko litigasi berkurang, dan hubungan industrial dapat berkembang secara lebih seimbang, stabil, dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip keadilan sosial bagi seluruh pihak dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Jakarta: Sekertariat Negara

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Riesnandar, E., & Nugraha, A. (2025). Dinamika Hubungan Industrial Era Modern: Antara Idealisme, Realita, Kepentingan Buruh, dan Pengusaha. Pohon Cahaya.

Mahendra, R., Rusli, B., & Adriaman, M. (2024). PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS PESANGON YANG TIDAK DIBAYARKAN OLEH PERUSAHAAN SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN. SAKATO LAW JOURNAL, 2(2), 37-44.

SIMANJUNTAK, E. P. (2024). PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PT. BNI PERSERO TERHADAP PEKERJA YANG DILAKUKAN 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. hlm 16

Kagama.id. 2020. *Berdamai dalam Pesangon PHK karena Covid-19*. 29 Desember. https://kagama.id/berdamai-dalam-pesangon-phk-karena-covid-19/