



DSLC

Frequently Asked Questions:

UU Ciptakerja, PP 35/2021

Vol. 2

Frequently Asked Question
UU Cipta Kerja, PP No. 35/2021: PHK dan lain-lain

No.	PERTANYAAN	JAWABAN DARI DSLC
1	<p>Misalnya, jika seorang karyawan mengundurkan diri dengan pemberitahuan kurang dari 30 hari, apakah perusahaan diperbolehkan untuk memotong pembayaran sebagai pengganti pemberitahuan/payment in lieu of notice dari gaji karyawan? apakah UUCK/PP no 35 mengatur ttg Payment in Lieu of notice atau hal itu diatur dlm kebijakan perusahaan?</p>	<p>UUCK ataupun PP No.35/2021 tidak mengatur/silent mengenai Payment in Lieu. Sebelum kami memberikan jawaban atas pertanyaan ini, kami terlebih dahulu mengasumsikan bahwa karyawan yang dimaksud dalam pertanyaan ini adalah karyawan dengan status PKWTT. Lebih lanjut, perlu dipahami, bahwa pada dasarnya dalam Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja telah menyisipkan satu pasal yakni pasal 154A yang pada pokoknya didalam butir (i) nya mengatur lebih tegas mengenai ketentuan syarat umum Karyawan resign, ketentuan ini kemudian kembali dipertegas dalam Pasal 36 butir (i) PP No 35/2021, intinya yaitu:</p> <p>i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <p>1.Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat- lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;</p> <p>2. ...</p> <p>Dengan kata lain, sesuai ketentuan yang berlaku jangka waktu 30 hari tersebut merupakan ketentuan yang wajib dipenuhi oleh karyawansebelum mengun durkan diri dari Perusahaan, sayangnya pelanggaran atas ketentuan ini tidak diikuti dengan sanksi. Namun, perusahaan dapat membuat ketentuan lebih lanjut mengenai hal ini dalam Perjanjian Kerja, Peraturan perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama sehubungan dengan pelanggaran pekerja yang mengajukan resign kurang dari 30 hari.</p>
2	<p>Izin bertanya maksud dari “hari kerja terpendek” yang disebutkan dalam ketentuan Upah Kerja Lembur yang disebutkan dalam Pasal 31 ayat (2) huruf b dalam di PP 35/ 2021. Terima kasih sebelumnya</p>	<p>Dalam Penjelasan Pasal 31 ayat (2) huruf b PP No. 35/2021 sayangnya hanya menyatakan 'cukup jelas', penjelasan mengenai penafsiran "hari kerja terpendek" ini pun tidak ditemukan dalam peraturan terkait lainnya. Sehingga untuk pengertian 'hari kerja terpendek' kami mencoba menggunakan metode penafsiran, yakni pemahaman yang biasanya digunakan secara umum yaitu sebagai hari kejeput.</p>

3	<p>Kalau utk pemberlakuan UUCK itu efektif 2 nov 2020 atau yang 02 feb 2021 ya?</p>	<p>Tanggal 2 Nov 2020, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 186 UU Cipta Kerja,</p> <p>"Undang - undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan"</p> <p>dan dibagian akhir UU Cipta Kerja disebutkan bahwa UU ini diundangkan di Jakarta pada tanggal 2 November 2020.</p>
4	<p>Dengan adanya UUCK, apakah peraturan perusahaan yang sudah didaftarkan & masih berlaku harus segera direvisi dan didaftarkan ulang? atau masih bisa menunggu habis masa berlakunya namun untuk ketentuan yang berubah tetap harus mengacu ke UUCK</p>	<p>Sangat disarankan untuk melakukan pembaharuan. Hal ini dikarenakan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ada beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35/021 yang secara spesifik mengamanatkan perusahaan untuk membuat aturan teknis mengenai suatu hal (contoh PHK alasan mendesak); 2. untuk menghindari konflik benturan kepentingan, terdapat beberapa kejadian dilapangan ketika Perusahaan hendak menerapkan ketentuan dalam PP No. 35/2021 terkendala dengan peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan yang masih menerapkan aturan lama.
5	<p>Siang ijin bertanya, u/ aturan probation di uu cipta kerja dengan uu ketenagakerjaan perbedaan seperti apa?</p>	<p>Terdapat sedikit perbedaan.</p> <p>Ketentuan mengenai Probation diatur di Pasal 58 dan 60 UU No. 13/2003:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ketentuan Pasal 58 ini di ubah oleh Pasal 81 angka 14 UU Cipta Kerja yang pada pokoknya memberikan penegasan pada konsekuensi penerapan probition pada karyawan PKWT. - ketentuan Pasal 60 tetap berlaku (tidak ada perubahan).
6	<p>Selamat siang, untuk TKA yang kita pekerjakan, kemudian masa kerjanya sudah habis, didalam PP 35/21 apakah kita berkewajiban memulangkan TKA ke negara asalnya?</p>	<p>Sebelum kami menjawab pertanyaan ini, perlu untuk dipahami terlebih dahulu bahwa PP No. 35/2021 tidak mengatur mengenai TKA, ketentuan mengenai TKA di atur melalui PP No. 34/2021.</p> <p>Selanjutnya untuk pertanyaan Sdr jawabannya adalah Iya. Pemberi kerja TKA wajib memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerja berakhir (Pasal 7 ayat (1) huruf c PP No. 34/2021).</p>

7	<p>Jika karyawan sudah diberikan surat peringatan pertama tetapi karyawan tsb tidak mau tanda tangan surat SP tsb tetapi langsung mengajukan surat resign. Di dalam surat resign tsb karyawan ybs menuliskan untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja</p>	<p>Tidak. Karyawan (PKWTT) yang mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan (resign) berdasarkan ketentuan Pasal 50 PP No. 35/2021 pada pokoknya hanya berhak mendapatkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. uang penggantian hak (cuti tahunan yang belum diambil, biaya atau ongkos pulang, hal-hal lain yang ditetapkan perusahaan dalam PK, PP dan PKB); dan b. uang pisah.
8	<p>Apa keuntungan & kekurangan dari penerapan UUCK ini bagi karyawan yang sudah lama bekerja dibanding dengan pekerja karyawan kontrak baru ? lalu apa untung & rugi untuk perusahaan ?</p>	<p>Tentu ada banyak hal, namun kami coba menjawab beberapa contoh yang menjadi keuntungan /kelebihan dari UU Cipta kerja ini bagi karyawan dan perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - bagi Karyawan PKWT adalah adanya ketentuan baru yaitu mengenai kompensasi pada setiap akhir periode kontrak. Dan untuk karyawan PKWTT terdapat ketentuan mengenai JHK. - bagi perusahaan adalah adanya ketentuan yang lebih variatif mengenai alasan PHK dan kompensasi (sehubungan dengan PHK) yang harus diberikan terhadap karyawan yang di PHK cenderung lebih kecil.
9	<p>Jika karyawan membuat surat pengunduran diri, bagaimana prosedur untuk PHK</p>	<p>Prosedur karyawan mengundurkan diri (resign) diatur di Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja tentang penyisipan pasal yakni Pasal 154 ayat (1) huruf i dan Pasal 36 huruf i PP No. 35/2021, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri. 2. tidak sedang berada dalam ikatan dinas. 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri. <p>Lebih lanjut, berdasarkan pasal 26 Kepmen Tenaga Kerja & Transmigrasi No. Kep 78/MEN/2001 pada pokoknya menyatakan perusahaan harus memberikan jawaban atas permohonan ini selambat-lambatnya dalam 14 hari sebelum tanggal pengunduran diri.</p>
10	<p>Di tempat kami, ada karyawan sdh tdk perform setelah direview, manajemen ingin</p>	<p>HRD sebaiknya berpedoman pada Peraturan Perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang</p>

	<p>karyawan ini diberhentikan, namun HRD diminta harus melalui jalan resign, bagaimana peran HRD semestinya?</p>	<p>berlaku di Perusahaan sebagai dasar mengambil kebijakan.</p>
11	<p>Peraturan Perusahaan kami disahkan sebelum UU CK disahkan. Di dalam PP tersebut mengatur bahwa prosedur PHK dan pesangon diperlakukan merujuk kepada UU No. 13/2003 dan aturan turunannya. Dengan terbitnya PP 35/2021, maka rujukan mana yang harus kami pakai dalam menerapkan PHK kepada karyawan baik yang melalui prosedur SP maupun tidak?</p>	<p>Disarankan:</p> <p>peraturan perusahaan diperbaharui dan disesuaikan dengan ketentuan yang di atur dalam PP No. 35/2021 untuk menghindari perselisihan dasar rujukan kebijakan perusahaan (seperti PHK) dikemudian hari.</p>
12	<p>Saya mau menanyakan utk Waktu Kerja-khususnya Kerja Lembur. Disebutkan Pasal 30 disebutkan ada pengecualian bagi Perusahaan pd sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Apakah utk perusahaan yg tidak masuk dlm Profit oriented bisa diberi pengecualian "membayar Upah lembur". Selama ini kami menggantikan dg waktu istirahat. Mohon penjelasan, terima kasih</p>	<p>PP No. 35/2021 telah memberikan ketentuan yang spesifik mengenai apa yang dimaksud dengan "Sektor usaha atau pekerjaan tertentu", hal ini dapat dilihat pada penjelasan Pasal 23 ayat (3) PP No. 35/2021 yakni;</p> <p>"usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura, dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu"</p> <p>dengan kata lain, untuk sektor usaha lainnya yang tidak termasuk dalam katagori ini tidak dapat dikatakan sebagai pengecualian untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu.</p>
13	<p>Jika ada pegawai yang melakukan kesalahan fatal sehingga menyebabkan kerugian financial dan merusak reputasi perusahaan, apakah bisa dilakukan PHK dengan mengirimkan Surat Pemberitahuan 1 bulan sebelumnya tanpa proses SP 1, SP 2 dan SP 3?</p>	<p>Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu apakah perusahaan mengatur di peraturan internalnya mengenai konsekuensi karyawan yang dapat di PHK apabila melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 yaitu PHK langsung kepada karyawan dengan alasan karyawan melakukan pelanggaran bersifat mendesak.</p> <p>Apabila perusahaan tidak mengatur hal ini dalam peraturan internalnya maka perusahaan tidak dapat serta merta melakukan PHK terhadap</p>

		karyawannya tanpa didahului dengan SP 1, SP 2 dan SP 3.
14	Kalau kasus dlm phk smp ke phi apakah si karyawan msh bs ttp bekerja slm proses phi atau sdh drmhkan smp kliar hsl keputusan'a	Pada dasarnya menurut ketentuan Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja tentang tambahan pasal (sisipan) 157A, pada pokoknya mengatur bahwa selama perselisihan hubungan industrial para pihak harus tetap melaksanakan kewajibannya (artinya karyawan tetap harus melaksanakan kewajibannya untuk hadir dan masuk kerja di perusahaan).
15	Apakah uang pisah wajib diberikan kepada karyawan PKWTT yang mengundurkan diri, dan apakah perhitungannya wajib dicantumkan di perjanjian kerja, PP/PKB, sedangkan saat ini di PP no. 35 tidak dicantumkan perhitungannya, apa ada sanksi untuk perusahaan jika tidak memberikan uang pisah. Terimakasih	<p>Uang pisah wajib diberikan kepada karyawan yang diPHK sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PP No. 35/2021 (contoh pasal 52 ayat 2 PP No. 35/2021).</p> <p>Lebih lanjut, PP No. 35/2021 memberikan kebebasan kepada Perusahaan untuk mengatur lebih lanjut mengenai besaran uang pisah dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.</p> <p>Dalam hal perusahaan tidak mengatur mengenai hal ini dalam peraturan internalnya, maka ketika terjadi perselisihan PHK sampai dengan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka besaran uang pisah akan ditentukan oleh Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan dan fakta di persidangan. Berdasarkan pengalaman kami, Majelis Hakim akan cenderung menggunakan formula perhitungan pesangon untuk menentukan besaran uang pisah karyawan.</p>
16	1. untuk karyawan yg menerima hanya upah pokok saja, tidak ada tunjangan lain2, apakah upahnya dapat dipotong bila karyawan terlambat masuk kantor, tidak masuk tanpa keterangan dll?	<p>Pada dasarnya Perusahaan dapat memberikan sanksi pemotongan Upah kepada karyawannya.</p> <p>Terlebih dahulu perlu kami sampaikan bahwa yang dimaksud dengan Komponen Upah menurut Pasal 7 PP No. 36/2021, sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Upah tanpa tunjangan; b. Upah pokok dan tunjangan tetap; c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, atau d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap. <p>lalu, apakah karyawan boleh dikenakan sanksi berupa denda?</p>

		<p>jawabannya Boleh, hal ini diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja tentang penyisipan pasal 88A UU Ketenagakerjaan, pada pokoknya mengatur bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ... 2) ... 7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda. <p>Lebih lanjut, Pasal 58 Ayat (1) PP No. 36/2021, pada pokoknya mengatur bahwa hal- hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah terdiriatas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. denda; b. ganti rugi; c. pemotongan Upah; d. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada karyawan e. utang atau cicilan utang karyawan, dan/atau f. kelebihan pembayaran Upah. <p>ketentuan teknis mengenai hal ini harus di atur dalam peraturan internal perusahaan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama).</p>
17	<p>Hallo Bu Amel & Pa Rizky, kebetulan kantor kami akan melakukan perampingan untuk karyawan kami karena strategi perusahaan kami berubah (tidak mengalami kerugian) dan ada salah 1 jabatan yang sudah tidak ada lagi dengan perubahan strategi tersebut, kira2 kami memakai pasal berapa dari PP 35 untuk perhitungan pesangonnya? Mohon bantuannya Bp & Ibu. Terimakasih</p>	<p>Pasal 43 PP No. 35/2021 memberikan beberapa alternatif untuk PHK dengan alasan efisiensi. Pilihannya dapat berupa phk karena efisiensi yang disebabkan oleh: (ayat (1)) perusahaan mengalami kerugian, atau (Ayat (2)) untuk menghindari kerugian.</p> <p>Dari kedua pilihan ini tentu memiliki konsekuensi yang berbeda dan perlu disesuaikan dengan kondisi perusahaan Sdri.</p> <p>catatan: untuk karyawan (dengan status PKWT) apabila ada, maka pemberhentiannya tetap merujuk pada ketentuan Pasal 17 PP No. 35/2021.</p>
18	<p>untuk karyawan yang sudah menjadi tetap jauh2 hari sebelum PP 35 ini terbit, ketika resign/pensiun mengikuti peraturan yang mana?</p>	<p>Mengikuti ketentuan PP No. 35/2021</p>

19	ijin bertanya untuk pengaturan uang penggantian hak dan uang pisah, apakah bisa dijelaskan untuk dasar hukum dan peraturan ideal sesuai dengan peraturan yang berlaku?	<p>Untuk komponen dan besaran uang penggantian hak dasar hukumnya diatur di Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021.</p> <p>untuk komponen dan besaran uang pisah, mohon lihat jawaban No. 47 di atas.</p>
20	terkait dengan PP35/2021, pasal 18 dalam hal perush Alih Daya, apakah ini pure menjadi tanggung jawab pemberi Kerja (perush Alih daya) atau dibebankan ke Klien	Pasal 18 PP No. 35/2021 secara tegas mengatur bahwa hubungan antara Perusahaan alih daya dan Klien terbatas pada hubungan perdata, sedangkan hal-hal lainnya yang terkait dengan perlindungan karyawan, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya/ <i>outsourcing</i> .
21	Uang Pergantian Hak di PP 35 itu jadinya dalam bentuk apa ya? Bukankah yg 15% itu dihapus?	Uang Penggantian hak sebelumnya di atur dalam Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003 terdiri dari 4 komponen salah satunya adalah penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan besarnya yakni sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.
22	Bagaimna ketentuan bagi karyawan tetap yang sakit berkepanjangan? Masuk di ketentuan yang mana bu? terima kasih	Dapat menggunakan ketentuan Pasal 55 PP No. 35/2021.
23	bisakah dijelaskan jika karyawan tetap 1. Resign 2. pensiun apa saja yg didapatkan? Pesangonnya spt apa	<p>1. Jika karyawan PKWT Resign: Karyawan akan mendapatkan (Pasal 50 PP No. 35/2021):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Uang Penggantian Hak; dan b. Uang Pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama <p>2. Jika Karyawan di PHK karena alasan Karyawan tersebut memasuki usia pensiun: Karyawan akan mendapatkan (Pasal 56 PP No. 35/2021):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. uang pesangon sebesar 1.75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
24	Dalam hal Non competition clause, di luar uu terkait	Tentu boleh. Dalam hukum kontrak kita mengenal adanya asas kebebasan berkontrak pada Pasal

	ketenagakerjaan (uu 13 tahun 2003, uuperdata 1266 & 1267), apakah dalam kontrak (baik PKWT maupun PKWTT) apakah boleh mencantumkan uu lain, contohnya UU Dagang?	1388 KUH Perdata sehingga para pihak dalam perjanjian kerja diberikan kebebasan dalam membuat perjanjian kerja sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
25	<p>Apakah dalam sebuah kontrak pemborongan pekerjaan (OS) bisa mengakomodir pekerja THL?</p> <p>Karna sesuai dengan Permen 19 Th 2012 untuk pekerjaan pemborongan maka diakomodir menjadi PKWTT Mohon pencerahannya</p>	<p>Sebelum kami menjawab pertanyaan ini, perlu untuk dipahami terlebih dahulu bahwa Permenaker No. 19/2012 ini sudah dua kali dilakukan perubahan, adapun Perubahan terakhirnya yaitu Permenaker No. 11/2019.</p> <p>selanjutnya mengenai kontrak pemborongan pekerjaan apakah bisa mengakomodir pekerja THL, bisa dimungkinkan. Hal ini dikarenakan PP No. 35/2021 dan Permanaker No. 11/2019 mengatur bahwa hubungan kerja antara Perusahaan alih daya dengan karyawan yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT dan PKWTT. lebih lanjut, untuk PKWT sendiri mengenal Tenaga Kerja Harian (Perhatikan juga ketentuan-ketentuan dasar yang mengatur mengenai THL di PP No. 35/2021).</p>
26	saya ingin bertanya terkait perbedaan dari pengakhiran, pemutusan dan pembatalan kerja ini beda dimananya ya? apakah dampak ke karyawan berbeda juga? Terimakasih	<p>Benar definisi ini memiliki dampak yang berbeda kepada karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemutusan Hubungan kerja menurut Pasal 1 butir 15 PP No. 35/2021 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. <p>Hal ini dapat dikaitkan pada contoh: Pengakhiran hubungan kerja karena masa kerja dalam PKWT berakhir/ terjadi Pemutusan Hubungan kerja oleh perusahaan untuk karyawan PKWTT/Pekerja resign, dll.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pembatalan kerja seperti yang dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan, dapat diartikan bahwa perjanjian kerja yang sudah ada karena hukum dibatalkan atau dapat dibatalkan karena persyaratannya perjanjian tidak terpenuhi. Akibat hukum yang timbul terhadap para pihak dalam perjanjian

		apabila terjadi pembatalan perjanjian adalah timbulnya hak untuk pemulihan sebagaimana keadaan semula sebelum terjadinya perjanjian dan hak untuk meminta pembatalan perjanjian merupakan hak bagi para pihak yang merasa dirugikan.
27	saya ingin menanyakan untuk pesangon pensiun apakah berkaitan dengan jaminan pensiun pada BPJS ketenagakerjaan? Misalnya jumlah uang pesangon dapat dikurangkan dengan jumlah uang jaminan pensiun yang diterima oleh karyawan dari BPJS ketenagakerjaan, sehingga perusahaan hanya membayarkan sisa uang pesangon yang sudah dikurangi uang jaminan pensiun. Terimakasih	Benar hal tersebut saling berkaitan, dengan tetap memperhatikan ketentuan Pasal 58 PP No. 35/2021: (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.
28	Seandainya perusahaan dan pekerja masih dalam proses penyelesaian perkara PHK (misalnya, mediasi atau menunggu keputusan PHI): 1) Apakah pekerja masih berstatus sebagai karyawan aktif dan berhak atas upah? 2) Apakah pekerja diberikan kompensasi PHK langsung atau di-hold hingga ada keputusan dari pengadilan?	1) Benar status hukum karyawan masih sebagai pekerja perusahaan sampai ditetapkan sebaliknya oleh Pengadilan Hubungan Industrial, lebih lanjut mohon lihat jawaban No. 45 di atas. 2) Mengenai kapan pembayaran kompensasi diberikan, demi untuk kepastian hukum sebaiknya tentu setelah ada putusan yang berkekuatan hukum tetap
29	saya mau tanya mengenai istirahat panjang. Apakah masih sama dengan peraturan yang sebelumnya?	berdasarkan Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja tentang perubahan Pasal 79, pada pokoknya menyatakan bahwa Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.



Direct Business Contact:

Enrico Gobel

Business & Marketing Manager

Phone & WhatsApp: +62815 947 2342

Email: enrico.gobel@dslc.law

Jakarta Head Office

Sona Topas Tower, 10th Floor, No. 1002,

Jl. Jenderal Sudirman, South Jakarta

Phone: +6221 50300810

Surabaya Office

Puncak Kertajaya A1603

Kertajaya Indah Regency, Keputih,

Kec. Sukolilo, Surabaya

Email: info@dslc.law

LinkedIn: DSLC - Dwinanto Strategic Legal Consultant

www.dslc.law