

**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PENGUSAHA TIDAK  
MEMBAYAR HAK ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA  
PASAL 156 UNDANG-UNDANG NO 6 TAHUN 2023 TENTANG  
PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-  
UNDANG NO 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI  
UNDANG-UNDANG**

**Hoiril Anam**

Program Megister Ilmu Hukum,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya,  
[hoirulanam@gmail.com](mailto:hoirulanam@gmail.com):

**Noenik Soekorini**

Program Megister Ilmu Hukum,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya,  
[noenik.soekorini@unitomo.ac.id](mailto:noenik.soekorini@unitomo.ac.id);

**Sri Astutik**

Program Megister Ilmu Hukum,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya,  
[sri.astutik@unitomo.ac.id](mailto:sri.astutik@unitomo.ac.id);

**Vieta Imelda Cornelis**

Program Megister Ilmu Hukum,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya,  
[vieta@unitomo.ac.id](mailto:vieta@unitomo.ac.id);

**ABSTRAK**

Pengusaha mempunyai kewajiban hukum untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dan menjadi Hak dari Pekerja, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan merupakan suatu hal yang tidak dapat dicegah didalam suatu hubungan kerja, Bahwa tujuan Pidana ketenagakerjaan mengamankan kepastian hukum pekerja terkait dengan pemutusan hubungan kerja, Pada Pasal 156 dan Pasal 185 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang dimaksudkan sebagai payung hukum dalam membangun hubungan industrial di Indonesia, bisa dikatakan belum berjalan sesuai harapan semua pihak karena beragam ketentuan didalamnya belum mampu diimplementasikan dengan baik oleh berbagai pihak hal tersebut dikarenakan Undang Undang tersebut beserta Aturan Pelaksanaanya belum mengatur secara rinci dan khusus bila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha yang menjadi kewajibannya khususnya terkait kewajiban hukum untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak

kepada pekerjanya, Kesimpulan dari penelitian ini adalah, Undang-Undang Pada Pasal 156 dan Pasal 185 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang menjadi payung hukum maksimal untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, Rekomendasi untuk penelitian ini adalah perlu dilakukan penyempurnaan perlu Dibentuknya peraturan pelaksana mengenai tata cara penyidikan khusus perkara pidana ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan KUHAP dan pembentukan Subdit Khusus Pidana Ketenagakerjaan dibentuk mulai tingkat Mabes Polri hingga unit khusus di tingkat Polres

**Kata Kunci:** *Kewajiban pengusaha, membayar pesangon, pidana ketenagakerjaan*

### **ABSTRACT**

Employers have a legal obligation to pay severance pay and/or work period reward money and compensation money for rights that should be received and become the rights of workers. Termination of employment is the termination of the employment relationship due to certain reasons which result in the end of the rights and obligations between the worker/laborer and is something that cannot be prevented in an employment relationship, that the aim of the employment crime is to secure the legal certainty of workers related to termination of employment. In Article 156 and Article 185 of Law Number 6 of 2023 concerning Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation as a Law is intended as a legal umbrella for developing industrial relations in Indonesia. It can be said that it has not yet gone according to the expectations of all parties because the various provisions contained in it have not been able to be implemented properly by various parties. This is because the Law and its Implementing Rules have not regulated in detail and especially if there is a violation committed by the Employer which becomes his obligation, especially regarding the legal obligation to pay severance pay and/or service award money and compensation money to his workers. The conclusion of this research is, the Law in Article 156 and Article 185 of the Law Number 6 of 2023 concerning the Determination of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Laws to provide the maximum legal umbrella for workers who experience termination of employment. The recommendation for this research is that improvements need to be made. employment criminal cases that do not conflict with the Criminal Procedure Code and the establishment of a Special Sub-Directorate for Employment Crimes from the level of the National Police Headquarters to a special unit at the Polres level

**Keywords:** *Employer obligations, paying severance pay, employment crime*

### **A. PENDAHULUAN**

Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil merupakan amanah dari

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) (Pemerintah Republik Indonesia, 1999) dan tujuan bernegara telah dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (Majelis Permusyawaratan Rakyat, 2000), khususnya dalam alenia ke IV (empat) yaitu:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Hukum di bidang ketenagakerjaan di Indonesia sangat dibutuhkan agar jaminan terhadap warga negara Indonesia bisa mendapat lapangan kerja serta jaminan hak dan kewajiban. Dalam hal ini tenaga kerja juga sangat membutuhkan perlindungan agar proses produktivitas dan kenyamanan dalam pekerjaan berjalan dengan baik. Di dalam pembukaan UUD NRI 1945 alinea keempat mengatakan bahwa, “Pemerintah Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia”, dan pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 mengatakan, “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak.”

Negara juga mengatur mengenai kewajiban pengusaha dan perlindungan hukum terhadap pekerja, Yang mana kewajiban dan perlindungan tersebut merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi, ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional, Oleh karena itu harus ada hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan yang ada, yang di dalamnya termasuk perlindungan atas kewajiban Pengusaha dan hak-hak bagi pekerja karena Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat dan terjaga.

Jaminan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif dalam arti penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan hak-hak normatif bagi pekerja yang adil, sehingga dengan demikian untuk mencegah terjadinya standar hak-hak normatif yang tidak adil, perlu adanya peraturan undang-undang hak-hak normatif pekerja (penegakan hukum), Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/perusahaan tidak jarang terdengar istilah hak-hak normatif pekerja, hal ini merupakan hak dasar pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga sebaliknya majikan/pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak-hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja, hal ini juga dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dalam pengawasan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang untuk itu.

Bagi pekerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam situasi saat ini kesempatan untuk bekerja kembali sangat sulit mengingat lapangan pekerjaan

yang sangat minim dan terbatas, dan awal dari pengangguran dan kesulitan dari berakhirnya kemampuan untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

Bagi Pengusaha dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti kerugian langsung atau kehilangan Pekerja/Buruh yang telah memberikan jasa terhadap Perusahaan, terlebih jika Pekerja/Buruh tersebut sebagai sosok yang baik, terampil, cakap dalam menjalankan pekerjaan.

Bagi Pemerintah dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap kondusifitas wilayah, baik dari aspek sosial, ekonomi bahkan stabilitas wilayah tersebut apalagi kalau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bersifat massal.

Tetapi apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa dihindari maka Pengusaha mempunyai kewajiban yang sudah diatur didalam Ketentuan Pasal 156 (Republik Indonesia, 2023) berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 156**

- 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“
- 2) “Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut “:
  - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
  - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
  - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
  - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
  - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
  - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
  - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
  - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
  - i. 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 :
  - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;

- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
  - h. 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:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;
  - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha., dalam hal ini Pengusaha mempunyai kewajiban hukum untuk membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dan menjadi Hak dari Pekerja, hal tersebut apabila tidak di penuhi maka telah diatur konsekwensi didalam ketentuan yang berlaku pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang: Pasal 185(Republik Indonesia, 2023)

- 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 (4) 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) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”
- 2) “Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”

Bahwa Pidana bertujuan mengamankan masyarakat dengan jalan menjaga serta mempertahankan tata tertib masyarakat. Dalam menjaga serta mempertahankan tata tertib masyarakat ini, maka pidana itu adalah bertujuan untuk menghindarkan pelanggaran norma-norma hukum, Penggunaan upaya hukum pidana adalah sebagai upaya untuk mengatasi masalah sosial masyarakat, dimana bidang kebijakan penegakan hukum termasuk didalamnya (Kusuma & Karma, 2020). Pemerintah mengambil kebijakan pidana dalam membuat peraturan ketenagakerjaan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Ketentuan pidana dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pengusaha dan menjadi

salah satu upaya penanggulangan pada pelanggaran tindak pidana dibidang ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan dibentuk dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenaga kerjaan untuk melakukan penegakkan hukum dibidang ketenagakerjaan, dimana Pengawas Ketenagakerjaan merupakan unit teknis yang bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pihak pekerja dan pihak pengusaha di Indonesia.

Penerapan Pasal 156 pada Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang juga menjadi salah satu bentuk kewajiban Perusahaan dan juga menjadi perlindungan bagi pekerja yang rentan terhadap eksploitasi atau perlakuan yang tidak adil di tempat kerja. Dengan adanya ancaman pidana, diharapkan pemberi kerja akan lebih berhati-hati dalam memperlakukan para pekerjanya sesuai dengan standar hukum yang berlaku. Selain itu, penerapan sanksi pidana ini juga dapat menjadi instrumen penting dalam membangun budaya kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Namun demikian, dalam menjalankan proses penegakan hukum, perlu juga diperhatikan prinsip-prinsip keadilan, proporsionalitas, dan kepatutan agar tidak terjadi penyalahgunaan atau diskriminasi terhadap pemberi kerja. Dalam konteks ini, peran lembaga penegak hukum seperti kepolisian, jaksa, dan pengadilan menjadi sangat penting dalam menjamin bahwa proses penegakan hukum berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian mengacu pada prosedur dalam pelaksanaan penelitian. Metode penelitian harus konsisten dengan metodologi. Metode penelitian mengacu pada langkah-langkah pokok yang ditempuh, dari awal penelitian sampai dengan analisis.

### **Tipe Penelitian Hukum Normatif**

#### **a) Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian dengan pendekatan Yuridis Normatif, merupakan penelitian suatu kegiatan yang fokusnya pada kajian peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, asas-asas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum, penelitian terhadap sejarah hukum, penelitian ini juga dilakukan untuk menjawab isu hukum yang diteliti, metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mencari pemecahan atas isu hukum serta permasalahan yang timbul didalamnya, yang berkaitan dengan Pertanggungjawaban pidana pengusaha tidak membayar hak atas Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 156 Undang undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, Selanjutnya, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif tanpa bermaksud untuk menguji hipotesa atau teori, tetapi merupakan kegiatan menganalisis dan mengklasifikasikan bahan-bahan hukum.

#### **b) Pendekatan Penelitian**

Pendekatan Penelitian Hukum Normatif terdiri dari:

1. Pendekatan perundang-undangan (Statute Approach)

Penelitian normatif harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus dan merupakan tema sentral suatu penelitian. Untuk itu peneliti harus melihat hukum sebagai suatu sistem yang mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- Comprehensive: norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait antara satu dengan lain secara logis.
- All-inclusive: kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak akan ada kekosongan hukum.
- Systematic: norma-norma hukum tersebut, di samping berkaitan antara satu dengan yang lain, juga sesuai dengan tata urutan perundang-undangan.

## 2. Pendekatan Konsep Hukum (Conceptual Approach)

Dengan menggunakan pendekatan konsep diharapkan mampu menggabungkan pandangan-pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum membangun argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi, yang memungkinkan ditentukannya Pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin ilmu hukum, peneliti dapatkan dari literatur-literatur hukum secara tepat dengan menggunakan penalaran logika hukum. yang relevan dengan isu hukum yang sedang dikaji.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada prinsipnya Ada empat jenis Pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana ketentuan perundangan yang berlaku saat ini antara lain:

### 1. Pemutusan Hubungan Kerja

Karyawan dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja apabila mereka melanggar perjanjian kerja, Jenis PHK ini pun sifatnya secara sepihak, artinya keputusan dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Meskipun terlihat kejam, prosedurnya legal dan tertera dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### 2. PHK Demi Hukum

PHK ini terjadi karena alasan karyawan meninggal dunia, atau jangka waktu perjanjian yang sudah habis. Sehingga, perusahaan tidak perlu memberi surat PHK karena pelaksanaannya yang sudah otomatis.

### 3. PHK Karena Kesalahan Berat

Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang telah menyalahi aturan, Pelanggaran ini pun sifatnya lebih berat, seperti pencurian atau menggelapkan aset perusahaan, Dengan kesalahan tersebut perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja kepada karyawan.

### 4. PHK Karena Adanya Kondisi Tertentu

Jenis PHK ini dilakukan dalam kondisi tertentu yang memungkinkan perusahaan untuk memberhentikan karyawan, Misalnya karyawan yang sakit

dalam jangka waktu lama atau perusahaan pailit yang terus menerus mengalami kerugian..

Pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah lahirnya Undang undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, ketentuan ini mengatur tentang alasan yang diperbolehkan dan alasan yang diperbolehkan/dilarang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) antara lain:

#### 1. Alasan yang Diperbolehkan

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam berbagai situasi. Pertama, jika perusahaan mengalami restrukturisasi seperti penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, yang berdampak pada kebutuhan untuk mengurangi jumlah karyawan. Selanjutnya dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengatasi kerugian finansial, perusahaan mungkin menerapkan langkah-langkah efisiensi yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan mungkin berhenti beroperasi sepenuhnya karena kerugian berkelanjutan selama periode tertentu, atau karena keadaan *force majeure* yang tidak dapat dihindari. Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi jika perusahaan mengalami penundaan pembayaran utang (PKPU) atau jika pekerja mengajukan permintaan pemutusan hubungan kerja atas alasan-alasan seperti kekerasan fisik atau verbal, pelecehan, ancaman, atau gagalnya perusahaan untuk memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif pekerja sendiri, seperti pengunduran diri sukarela, atau karena pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja terhadap ketentuan dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, bahkan hingga pekerja meninggal dunia atau mencapai usia pensiun. Dalam beberapa kasus, keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja juga dapat dipengaruhi oleh putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika pemberi kerja tidak mampu menyelesaikan masalah secara internal.

#### 2. Alasan PHK yang Dilarang

Pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak boleh dilakukan atas dasar sejumlah alasan tertentu yang dilarang secara hukum, seperti situasi di mana seorang pekerja sedang cuti medis yang berkepanjangan melebihi 12 bulan, atau ketika mereka absen dari pekerjaan karena kewajiban hukum kepada negara. Selain itu pemutusan hubungan kerja juga dilarang ketika terjadi diskriminasi berdasarkan perbedaan pandangan, agama, keyakinan politik, etnis, warna kulit, kelas sosial, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan. Perlindungan juga diberikan kepada pekerja yang terlibat dalam perayaan keagamaan yang diamanatkan oleh keyakinan mereka, serta kepada pekerja yang sedang dalam situasi seperti pernikahan, kehamilan, persalinan, aborsi, atau menyusui bayi mereka serta tindakan pemutusan hubungan kerja juga tidak dibenarkan jika terkait dengan keanggotaan dalam serikat pekerja atau serikat buruh, melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada pihak berwenang, atau terkait dengan kondisi kesehatan pekerja seperti cacat permanen, penyakit terkait pekerjaan, atau pemulihan yang tidak pasti menurut penilaian medis.

Penegakkan hukum pidana dalam hukum ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat strategis terutama bagi perlindungan terhadap buruh. Hal ini karena posisi buruh yang tidak seimbang terhadap pengusaha, dimana buruh tidak memiliki sumber daya yang memadai baik dari aspek finansial maupun dari aspek SDM. Sehingga untuk mengurangi keterbatasan itu, maka kehadiran pemerintah/negara dalam proses penegakkan hukum, dalam hal ini penegakkan hukum pidana ketenagakerjaan sangat penting, perbedaan pidana ketenagakerjaan dengan penegakkan hukum pidana umum, yang seringkali berpegang pada konsep ultimatum remedium, didalam penegakkan hukum perburuhan tidak dikenal dengan hukuman pidana sebagai ultimatum remedium, Penegakkan hukum pidana dalam ketenagakerjaan tidak digantungkan pada penegakkan hukum keperdataan maupun hukum administrasi negara melalui pengawas ketenagakerjaan, Ada beberapa dasar mengapa penegakkan hukum pidana ketenagakerjaan berdiri sendiri dan tidak harus melalui proses penegakkan hukum keperdataan melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan proses sanksi administratif melalui pengawas ketenagakerjaan, yaitu bahwa tujuan pemidanaan dalam hukum perburuhan mengandung dua tujuan penting yaitu selain sebagai sarana untuk memulihkan hak-hak pekerja/buruh yang dilanggar oleh pengusaha, juga untuk memulihkan suatu keadaan dimana terdapat pelanggaran hukum ketenagakerjaan oleh pengusaha.

Perlindungan khusus di bidang ketenagakerjaan tercerminkan dalam perlindungan kepada pekerja yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang “ Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima “, sedangkan daya paksa, dan sanksinya pidananya diatur dalam ketentuan Pasal 185(Republik Indonesia, 2023)

- 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 (4) 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) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”

Ketentuan tersebut diatas jelas memberikan ruang positif dan belum diatur di perundangan ketenagakerjaan sebelumnya dan dengan harapan dapat berjalannya amanah hukum tersebut diatas maka sangat perlu Dibentuknya peraturan pelaksana mengenai tata cara penyidikan khusus perkara pidana ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan KUHAP dan pembentukan Subdit Khusus Pidana Ketenagakerjaan dibentuk mulai tingkat Mabes Polri hingga unit khusus di tingkat Polres

Bila telah ada ketentuan hukum ketenagakerjaan telah diatur dengan sanksi pidana terhadap suatu perbuatan, maka terhadap tindak pidana tersebut tidak diterapkan lagi ketentuan pidana umum (*lex specialis derogate legi generali*). Juga terdapat ketentuan dalam Pasal 189 undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa “Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/ buruh”. Sehingga pada Pasal 189 UU Ketenagakerjaan ini dapat dimaknai bahwa antara sanksi pidana dan sanksi perdata saling berdiri sendiri tanpa menghilangkan atau tanpa harus mendahului satu dengan yang lainnya. Dengan adanya ketentuan pasal 189 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini pula berarti mengesampingkan ketentuan dalam pasal 81 KUHP yang dikenal dengan konsep *pre-judicial* sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 1980 tentang pasal 16 UU No. 14 Tahun 1970 dan *Prejudicieel Geschil*, dimana tentang *Prejudicieel Geschil* disebutkan bahwa *prejudicieel* itu mengenai perbuatan-perbuatan pidana tertentu yang disebut dalam KUHP, antara lain seperti dalam Pasal 284 KUHP. Jadi *Prejudicial* tersebut tidak berlaku umum untuk semua ketentuan pidana, apalagi terhadap ketentuan pidana perburuhan yang notabene sebagai tindak pidana tertentu diluar KUHP.

Dengan demikian, salah satu karakteristik dari hukum pidana ketenagakerjaan adalah independen terhadap bidang hukum yang lain, yang berarti bahwa hukum pidana perburuhan bukan sub-ordinasi dari bidang hukum keperdataan, dan bukan pula sub-ordinasi dari bidang hukum administrasi negara. Sehingga penegakkan hukum pidana perburuhan tidak harus didahului dengan penegakkan bidang hukum keperdataan, seperti gugatan ke pengadilan hubungan industrial, dan tidak pula harus didahului dengan penegakan hukum administrasi negara, seperti nota pengawasan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Eksekusi terhadap pengusaha yang tidak membayar uang pesangon perlu dilakukan pengawasan serius karena pada praktiknya sebagian besar pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja. Penegakkan hukum pidana perburuhan dapat dimulai dari penyelidikan dan penyidikan atas dugaan pelanggaran hukum perburuhan. Pada tingkat penyidikan, disamping dilakukan oleh kepolisian sebagai penyidik utama, dapat pula dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang telah diangkat sebagai penyidik pegawai negeri sipil (PPNS). Sebagaimana ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 182 ayat (1) yang menyatakan bahwa: “Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dengan melihat ketentuan tersebut, maka penyidikan utama dalam pelanggaran hukum perburuhan adalah oleh kepolisian. Ini berarti bahwa adanya PPNS dalam hukum perburuhan tidak mengesampingkan kepolisian sebagai penyidik. Keberadaan PPNS sebagai penyidik dalam perkara pidana perburuhan disebabkan karena hukum materiil dari pidana perburuhan sangat khas dan memerlukan keahlian tersendiri, sehingga dengan diberikannya kewenangan penyidikan pada PPNS yang orangnya adalah pegawai pengawas

ketenagakerjaan di dinas tenaga kerja penanganan perkara akan lebih efektif dan berkualitas. Hal ini karena pengawas ketenagakerjaan yang diberi tugas sebagai PPNS cukup mumpuni dalam pemahaman hukum perburuhan, karena PPNS tersebut harus lulus sertifikasi PPNS serta tugas kesehariannya adalah menangani persoalan-persoalan perburuhan.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, telah dibahas secara mendalam mengenai pelanggaran kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon dan dampaknya terhadap pekerja serta sistem hukum ketenagakerjaan. Pelanggaran ini tidak hanya menempatkan pekerja dalam posisi yang merugikan secara finansial, tetapi juga menciptakan ketidakadilan dalam hubungan industrial. Dengan menganalisis berbagai bentuk sanksi yang dikenakan kepada pengusaha, mulai dari denda administratif hingga hukuman pidana, penelitian ini mengungkapkan betapa pentingnya implementasi dan penegakan hukum untuk memastikan kepatuhan terhadap kewajiban membayar pesangon.
2. Penegakan sanksi pidana yang efektif terhadap pengusaha yang tidak membayar pesangon tidak hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga mendorong terciptanya iklim ketenagakerjaan yang adil dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan mekanisme pemantauan dan penegakan hukum, serta edukasi bagi pengusaha tentang pentingnya memenuhi kewajiban pesangon untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan berkeadilan. Dengan demikian upaya kolektif dari pemerintah, lembaga penyelesaian sengketa, dan pengusaha itu sendiri sangat diperlukan untuk mengurangi pelanggaran dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi secara konsisten.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Khakim, S.H., M.Hum., Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja, Penerbit, PT. Citra Aditya Bakti, Cet. – 1. 2022, ISBN: 978-979-491-178-5
- Devi Rahayu, Misbahul Munir, & Azizah Hukum Ketenagakerjaan: Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law – Cet. 1 – Malang: Setara Press, 2021 ISBN: 978-623-6716- 08-3
- Dr. I Nyoman Putu Budiarta, S.H., M.H., HUKUM OUTSOURCING, Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum, Penulis Setara Press, 2016 ISBN: 978-602-6344-01-4
- HARAHAP, M. Yahya, Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP Penyidikan dan Penuntutan ( Edisi kedua ) / M. Yahya Harahap. – Ed.2, Cet. 15 – Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-kaidah-kaidah-hukum-pidana-ketenagakerjaan-lt60a72b5d263e2/>
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-dan-syarat-mendapatkan-pesangon-bagi-karyawan-yang-di-phk->

- lt637644d2d5c4d/#!/,AturandanSyarat Mendapatkan Pesangon bagi Karyawan yang Di-PHK  
<https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/wajib.html>  
<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1795>  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-hitung-pesangon-lt515b7ec90fe0c/>  
 diakses tanggal 21 Juli 2024 pukul 02.57 WibJuanda Pangaribuan, Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Diterbitkan oleh: MISI, Jakarta. ISBN: 978-979-98648-2-6, Cetakan Pertama, Maret 2017.
- Majelis Permusyawaratan Rakyat. (2000). *UUD Negara RI Tahun 1945*. 1–28. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.PeraturanPIH&id=1&menu=6&status=1>
- Manahan M.P.Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak – Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. - Ed. 1, Cet.1. – Depok Rajawali Pers, 2021.ISBN 978-623-372-144-8
- Pemerintah Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. *Lembaran Negara 1999/ No. 165, TLN NO. 3886, LL SETNEG : Hlm 29*, 1–29. [https://peraturan.bpk.go.id/Download/33861/UU Nomor 39 Tahun 1999.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Download/33861/UU%20Nomor%2039%20Tahun%201999.pdf)
- Prof. Iman Soepomo, S.H., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Sekretaris Jenderal Departemen Perburuhan (1954-1964)* Penerbit Djambatan, 1974.
- Republik Indonesia. (2003). Uu Nomor 13 Tahun 2003. In <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013> (Issue Kolisch 1996, pp. 49–56).
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia, 176733*, 1–1127.
- SUPOMO, Iman Pengantar Hukum Perburuhan / oleh Iman Soepomo; penyunting, Helena Poerwanto, Suliati Rachmad. – Cet. Ke 12. – Jakarta: Djambatan, 1999 ISBN 797-428-354-1
- Redaksi Sinar Grafika. – Jakarta, Peraturan pelaksana undang undang cipta kerja di bidang ketenagakerjaan: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan / dihimpun oleh: Sinar Grafika, 2021.
- R. Joni Bambang S., S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan/ Cet – 1*. – Bandung: Pustaka Setia, 2013, ISBN: 978-979-076-405-7.