Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal
Volume 2, Number 01 Januari 2024
p-ISSN 2988-7860 ; e-ISSN 2988-7992

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG UANG PESANGON DAN ATAU PENGHARGAAN MASA KERJA TIDAK DIBAYAR OLEH PENGUSAHA

Raditya Pratomo[1], Helvis[2]
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul[1,2]
Email: radityapratomo72@gmail.com

KATA KUNCI
Perlindungan, Pekerja, Pesangon, Penghargaan dan Pengusaha

ABSTRACT

Legal protection for workers who are terminated for severance pay, service period appreciation, and reimbursement money is a worker's right and ensures a balance of interests between employers and workers without discrimination. The objectives of this study are as follows: Analyzing legal sanctions for employers who do not pay severance or service period award money and workers' rights replacement money, analyzing criminal sanctions according to the Job Creation Law Number 11 of 2020 which regulates severance pay or service period award money and rights replacement money. Using normative legal research methods with case studies, it is known that legal sanctions to employers who do not pay severance pay or service award money, reimbursement money for workers do not necessarily make employers pay severance pay or service period awards. The application of criminal law sanctions contains Law Number 11 of 2020 on job creation Article 156 paragraph (1) in the form of criminal sanctions of at least 1 year imprisonment and a maximum of 4 years or a fine of at least IDR 100 million and a maximum of IDR 400 million in its implementation is ineffective because until now no business has been subject to criminal sanctions.

ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di pemutusan hubungan kerja untuk mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian merupakan hak pekerja dan menjamin keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja tanpa diskriminasi. Tujuan penelitian ini sebagai berikut: Menganalisis sanksi hukum bagi pengusaha yang tidak membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak pekerja, menganalisis sanksi pidana menurut Undang-Undang Cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang mengatur tentang uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan studi kasus diketahui bahwa Sanksi hukum kepada pengusaha yang tidak membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja tidak serta merta membuat pengusaha membayarkan uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja. Penerapan sanksi hukum pidana memuat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 cipta kerja Pasal 156 ayat (1) berupa sanksi pidana paling singkat penjara 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta dalam pelaksanaannya tidak efektif karena sampai saat ini belum ada penggusaha yang dijatuhkan sanksi pidana.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" (SAPUTRA, 2022). Pekerjaan tersebut dapat setiap orang peroleh melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Terlepas dari adanya jaminan bagi setiap warga negara terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dalam dunia ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang sering muncul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 jenis diantara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan (Ramadhani, 2020). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pengusaha harus memberi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana ketentuan perundang-undangan (Mogi, 2017).

Pemutusan hubungan kerja menjadi mengedepan jika majikan ingin memutuskan (mengakhiri) hubungan kerja, padahal Pekerja/Buruh ingin tetap bekerja. Mengedepannya persoalan ini terletak pada keinginan majikan yang lazimnya serba kuat berhadapan dengan keinginan Pekerja/Buruh yang lazimnya serba lemah (Prajnaparamita, 2018). Peraturan tentang ketenagakerjaan yang secara filosofi untuk memberikan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja adalah hal sulit diterima karena secara substansi lebih menguntungkan pengusaha atau pemberi kerja dan menurunkan (mendegradasi) kesejahteraan pekerja serta bertolak belakang dengan filosofi dan tujuan negara .

Perlindungan hukum terhadap pekerja dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan wajib diberlakukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin keseimbangan kepentingan baik itu pemilik pengusaha dan pekerja tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam peraturan-peraturan yang telah dimuat dalam KUHP telah jelas bahwa perjudian sangat dilarang dalam Negara Indonesia. Sehubungan dengan larangan tersebut masih saja perjudian online masih marak di Indonesia. Perlindungan hukum bagi pekerja memiliki akar sejarah yang panjang, diawali oleh perubahan sosial dan ekonomi yang terjadi seiring berjalannya waktu. Revolusi Industri, misalnya, memunculkan kondisi kerja yang seringkali tidak manusiawi, mendorong munculnya kebutuhan akan regulasi dan perlindungan bagi pekerja. Perlindungan hukum mencakup berbagai hak dasar pekerja, seperti hak atas upah yang adil, jam kerja yang wajar, dan kondisi kerja yang aman. Hak-hak ini tercantum dalam peraturan perundang-undangan, dan tujuannya adalah untuk melindungi pekerja dari eksploitasi, diskriminasi, dan perlakuan tidak adil. Peraturan perundang-undangan memainkan peran kunci dalam memastikan perlindungan hukum bagi pekerja. Hukum ketenagakerjaan, peraturan keamanan dan kesehatan kerja, serta peraturan terkait lainnya menjadi landasan untuk memberikan kerangka kerja yang jelas dan tegas terkait hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode hukum normatif dengan beberapa kasus putusan pengadilan dan perbandingan dengan beberapa negara. Penelitian hukum normatif yakni penelitian yang dilakukan dengan menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini melalui pendekatan terhadap terhadap asas-asas hukum, serta mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur dan berkaitan dengan penelitian (Ginting, 2023).

Dalam metode hormatif, fokus utama adalah pada penerapan norma-norma hukum untuk menilai apakah suatu tindakan atau keputusan sesuai atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Penerapan hukum ini dapat melibatkan proses pengadilan atau lembaga penegak hukum lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teori Perlindungan Hukum

Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membantai berbagai kepentingan di lain pihak (Yulfasni & Hamler, 2023). Kepentingan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan prilaku antara angota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan Pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

B. Teori Keadilan

Untuk memahami tentang makna keadilan tidaklah semudah membaca teks pengertian tentang keadilan yang diberikan oleh para sarjana, karena ketika berbicara tentang makna berarti sudah bergerak dalam tataran filosofis yang perlu perenungan secara mendalam sampai pada hakikat yang paling dalam . Keadilan merupakan sesuatu yang abstrak, berada dalam dunia sollen tumbuh secara filsafati dalam alam hayal manusia, namun tidak bisa diingkari bahwa semua orang mendambakan keadilan .

Prinsip keadilan yang kedua menuntut bahwa ketidaksamaan dalam pencapaian nilai sosial dan ekonomi diperkenankan dibiarkan apabila tetap membuka peluang bagi pihak lain untuk mendapatkan manfaat dalam hal yang sama . Oleh karena itu, ketidaksamaan dalam perolehan nilai sosial dan ekonomi tidak harus selalu dimengerti sebagai ketidakadilan .Keadilan menjadi dasar bagi tiap hukum positif yang bermartabat . Jadi bagi Radbruch, keadilan merupakan hal yang sentral dalam hukum.

C. Teori Pemidanan

Menurut Satochid Kartanegara dan pendapat-pendapat para ahli hukum terkemuka dalam hukum pidana, mengemukakan teori pemidanaan atau penghukuman dalam hukum pidana dikenal ada tiga aliran yaitu (1) Absolute atau vergeldings theorieen (vergelden/ imbalan), (2) Relative atau doel theorieen (doel/maksud, tujuan), (3) Vereningings theorieen (teori gabungan).

D. Teori Perjanjian

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Pengertian tentang suatu perikatan "Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua atau lebih atas dasar pihak yang satu (kreditur) berhak atas suatu prestasi (debitur) dan pihak lain berkewajiban (debitur) atas suatu prestasi".

Definisi perjanjian telah diatur dalam KUHPerdata Pasal 1313, yaitu: "perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih" (Tjitrosudibio & Subekti, 2004). Syarat sahnya perjanjian disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu:

a. Sepakat Mereka yang Mengikat Dirinya,
b. Kecakapan untuk Membuat Suatu Perjanjian, c. Mengenai suatu hal tertentu dan d. Suatu sebab yang halal

E. Pengaturan Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian dan Pesangon

Uang pesangon merupakan pembyaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagau akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja (Husni, 2006). Pengaturan mengenai pesangon di Indonesia didasarkan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Hal pesangon yang diatur dalam undang-undang adalah mengenai:

1. dasar perhitungan uang pesangon
2. rumusan uang pesangon yang dibayarkan.
3. komponen uang pesangon.
4. kondisi yang mendasari perhitungan dan pembayaran uang pesangon.

Tabel 1.
Ketentuan Uang Pesangon

Masa Kerja	Uang Pesangon
Kurang dari 1 (Satu) Tahun	1) (Satu) Bulan Upah
1. (Satu) Tahun/Lebih dan Kurang dari 2 (Dua) Tahun	2) (Dua) Bulan Upah
2. (Dua) Tahun /Lebih dan Kurang dari 3 (Tiga) Tahun	3) (Tiga) Bulan Upah
3. (Tiga) Tahun /Lebih dan Kurang dari 4 (Empat) Tahun	4) (Empat) Bulan Upah
4. (Empat) Tahun /Lebih dan Kurang dari 5 (Lima) Tahun	5) (Lima) Bulan Upah
5. (Lima) Tahun /Lebih dan Kurang dari 6 (Enam) Tahun	6) (Enam) Bulan Upah
6. (Enam) Tahun /Lebih dan Kurang dari 7 (Tujuh) Tahun	7) (Tujuh) Bulan Upah
7. (Tujuh) Tahun/Lebih dan Kurang dari 8 (Delapan) Tahun	8) (Delapan) Bulan Upah
8. (Delapan) Tahun/Lebih	9) (Sembilan) Bulan Upah

Uang penghargaan masa kerja adalah bentuk penghargaan dari pengusaha kepada para pekerja yang bergantung pada lama masa kerja. Semakin lama bekerja di perusahaan, artinya semakin besar uang penghargaan yang diterima.

Berikut rincian besaran uang penghargaan masa kerja karyawan yang terkena PHK dalam Perppu Cipta Kerja:

a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, uang penghargaan 2 (dua) bulan Upah
b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, uang penghargaan 3 (tiga) bulan Upah
c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, uang penghargaan 4 (empat) bulan Upah
d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, uang penghargaan 5 (lima) bulan Upah
e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, uang penghargaan 6 (enam) bulan Upah
f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, uang penghargaan 7 (tujuh) bulan Upah
g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, uang penghargaan 8 (delapan) bulan Upah;
h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, uang penghargaan 10 (sepuluh) bulan Upah

Uang penghargaan masa kerja hanya diberikan kepada karyawan korban PHK yang sudah bekerja minimal 3 tahun, dengan besaran 2 kali upah bulanan. Sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 24 tahun diberikan maksimal 10 kali upah bulanan.

Uang Penggantian Hak (UPH) adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja untuk mengganti hak-hak yang belum diambil selama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Besaran uang kompensasi yang diberikan kepada para karyawan PKWT disesuaikan dengan masa kerja mereka di perusahaan. Namun bagi karyawan kontrak yang di-PHK, jumlah kompensasi yang diberikan telah diatur lebih rinci dalam Pasal 16 ayat (1) UU Cipta Kerja sebagai berikut:

a. Masa Kerja PKWT 12 bulan terus menerus, Besaran Uang Kompensasi 1 kali upah per bulan
b. Masa Kerja PKWT selama 1 -12 bulan, Besaran Uang Kompensasi (durasi masa kerja/12) x 1 bulan upah

c. Masa Kerja PKWT lebih dari 12 bulan, Besaran Uang Kompensasi (durasi masa kerja/12) x 1 bulan upah.

F. Ketentuan Hukum Sanksi Pidana Kepada Pengusaha yang Tidak Membayar Pesangon

Dalam Pasal 185 ayat 1 dinyatakan bahwa bila pengusaha tidak menjalankan kewajiban itu, mereka diancam sanksi pidana paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Berikut bunyi pasalnya, "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88 A 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 denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)."

Pasal 156 ayat (1) menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

G. Ketentuan Sanksi Administratrif Kepada Pengusaha yang Tidak Membayar Pesangon

Dalam pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan, (1) Menteri mengenakan sanksi administratrif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 ayat (1), Pasal 37 ayat (1), Pasal 46, Pasal 103 ayat (1), Pasal 104 ayat (1), Pasal 105 ayat (1), Pasal 110 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 116 ayat (3), Pasal 125, Pasal 126, Pasal 132, Pasal 137, Pasal 138 ayat (1), dan Pasal 150, Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Sanksi administratrif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: teguran; peringatan tertulis; denda; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha; pembatalan persetujuan; pembatalan pendaftaran; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin.

H. Pengaturan Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Beberapa Negara

a. Thailand

Undang-undang Perlindungan Tenaga Kerja B.E. 2541 (1998) (“Undang-Undang”) berlaku untuk semua bisnis yang beroperasi di Thailand. Hubungan majikan/karyawan diatur dalam hukum Thailand, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Jumlah uang pesangon yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja berdasarkan hukum Thailand jika Pasal 118 UU tersebut diterapkan. Hal ini dihitung sesuai dengan masa kerja karyawan tersebut .

1) 120 hari tetapi kurang dari 1 tahun - pembayaran 30 hari
2) 1 tahun tetapi kurang dari 3 tahun - gaji 90 hari
3) 3 tahun tetapi kurang dari 6 tahun - gaji 180 hari
4) 6 tahun tetapi kurang dari 10 tahun - gaji 240 hari
5) lebih dari 10 tahun - gaji 300 hari

b. Malaysia

Pengadilan Banding di Malaysia mengacu pada kasus-kasus yang dikuatkan oleh Pengadilan Banding Ketenagakerjaan di Inggris seperti Sheffield v Oxford Controls Co Ltd [1979] ICR 396 yang menyatakan bahwa seorang karyawan diancam bahwa jika dia tidak mengundurkan diri maka dia akan dipecat. dan ancaman tersebut menyebabkan pengunduran diri, yang berarti pemberhentian demi hukum ; namun apabila pengunduran diri tersebut bukan disebabkan oleh ancaman pemecatan melainkan karena faktor lain seperti tawaran keuntungan finansial, maka tidak ada pemecatan; dan Logan Salton v Durham Country Council [1989] 1 RLR 99 yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh karyawan dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama ketika dia mengundurkan diri berdasarkan

perjanjian yang dibuat secara bebas dan tanpa paksaan dan berdasarkan mana dia mendapat keuntungan finansial pertimbangan.

c. Philipina

Di Filipina, kontrak kerja tidak perlu dibuat secara tertulis untuk membuktikan adanya pekerjaan. Namun, disarankan untuk memberikan kontrak kerja tertulis kepada pekerja yang menyatakan syarat dan ketentuan kerja dalam bahasa lokal dan gaji dalam peso Filipina . Pengusaha dan karyawan mempunyai kebebasan untuk menetapkan syarat dan ketentuan kerja, tanpa undang-undang yang menyatakan syarat apa saja yang perlu dicantumkan. Syarat dan ketentuan harus dibuat dengan itikad baik dan tidak boleh lebih rendah dari apa yang ditetapkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan. Standar ketenagakerjaan menurut undang-undang selalu dianggap tertulis dalam semua kontrak kerja. Segala syarat atau ketentuan yang melanggar standar ketenagakerjaan yang berlaku adalah batal demi hukum.

Karyawan yang pekerjaannya diberhentikan karena salah satu alasan yang diakui dalam Kode Ketenagakerjaan atau sakit berhak atas uang pesangon (Rizqi, 2019). Karyawan yang mengundurkan diri atau diberhentikan karena alasan yang wajar tidak berhak atas tunjangan ini. Nilai uang pesangon berbeda-beda tergantung alasan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

1) Perusahaan yang memberhentikan karyawannya untuk memotong biaya selama kesulitan keuangan, karena penutupan, kebangkrutan, atau penyakit karyawan yang memerlukan waktu penyembuhan lebih dari enam bulan, harus membayar gaji setengah bulan untuk setiap tahun masa kerja karyawan tersebut.
2) Perusahaan yang memberhentikan karyawan karena penggantian teknologi (dimana mesin menggantikan pekerja), redundansi, atau kelebihan tenaga kerja (dan ketika tidak mungkin untuk mengembalikan karyawan ke posisi semula) harus membayar gaji satu bulan kepada karyawan tersebut untuk setiap tahun masa kerja.

I. Sanksi Hukum Kepada Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak Bagi Pekerja

Kasus ketenagakerjaan terkait dengan uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja tidak dibayar oleh pengusaha termuat dalam putusan pengadilan perindustrian di antaranya:

a. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg dengan Penggugat Masykun dan Tergugat: PT Sarana Pariwara dengan putusan Tergugat Membayar Secara Tunai dan Sekaligus 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).upah yang belum dibayarkan sejak bulan April 2018 sampai dengan bulan September 2019 serta THR periode tahun 2018 dan tahun 2019.
b. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg dengan Penggugat Adlan Heriyudi dengan tergugat PT Sarana Pariwara dengan putusan menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar Upah Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat dari bulan april 2018 sampai dengan bulan September 2019 sebesar Rp,43.278.066. (empat puluh tiga juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu enam puluh enam rupiah).
c. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 235 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dengan Pemohon Kasasi PT Sawit Kaltim Lestari (PT SKL) dan Termohon Kasasi Arpan, dengan putusan menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Sawit Kaltim Lestari (PT SKL). Penolakan putusan kasasi ini maka pemohon wajib membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar ; 1.75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 40 ayat (3), dan uang Cuti Tahunan yang belum diambil sesuai ketentuan

dalam Pasal 40 ayat (4), Pasal 56 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana putusan Putusan PN Samarinda Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smr.

d. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada putusan Mahkamah Agung Nomor940 K/Pdt.Sus-PHI/2023 antara PT Citra Mandiri Sejati Vs Giyanto dengan putusan Menghukum Tergugat Untuk Membayar Kepada Penggugat Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Uang Penggantian Hak Sebesar Rp106.272.122,00 (Seratus Enam Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Seratus Dua Puluh Dua Rupiah).
e. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada putusan Mahkamah Agung Nomor 327 K/Pdt.Sus-PHI/2023 antara 1. Fendri Gustyan, 2. Muhammad Aditya, S.H., 3. Surya Candra Karana Vs PT Sinar Mas Multifinance dengan putusan Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: 1. Fendrigustyan, 2. Muhammad Aditya, S.H. dan 3. Suryacandrakarana tersebut;- Memperbaiki amar Pengadilan Hubungan Industrial pada PengadilanNegeri Pekanbaru Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr., tanggal 14November 2022 dengan putusan di antaranya Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat denganTergugat berdasarkan putusan ini masing-masing sejak tanggal 30Oktober 2020 untuk Penggugat I, sejak tanggal 31 Januari 2021 untukPenggugat II dan Penggugat III;4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Para Penggugat ataspemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaanmasa kerja dan uang penggantian hak dengan jumlah seluruhnyaRp108.766.111,00 (seratus delapan juta tujuh ratus enam puluh enam ribu seratus sebelah rupiah), dengan rincian masing-masing sebagaiberikut:a. Penggugat I atas nama Fendri Gustyan sejumlah = Rp74.466.111,00(tujuh puluh empat juta empat ratus enam puluh enam ribu seratussebelas rupiah);b. Penggugat II atas nama Muhammad Aditya, S.H. sejumlah =Rp5.400.000,00 (lima juta empat ratus ribu rupiah);c. Penggugat III atas nama Surya Candra Karana sejumlahRp28.900.000 (dua puluh delapan juta sembilan ratus ribu rupiah).
f. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Putusan Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Dps dengan Penggugat: I Wayan Arip Setiawan, dkk dan Tergugat PT. Bali Bay View atau Hotel The Bay View Suite n Villas Nusa Dua dengan putusan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat berupa membayar Kekurangan gaji pokok (GP) bulan Pebruari dan bulan Maret 2020, Tunjangan hari raya periode 2020 (THR); Uang Pesangon (UP); Uang penghargaan masa kerja (UPMK); Uang penggantian hak 15% (UPH); yang seluruhnya berjumlah Rp268.249.579,00, terbilang :(dua ratus enam puluh delapan juta dua ratus empat puluh sembilan ribu lima ratus tujuh puluh sembilan rupiah). Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp845.000,00 (Delapan ratus puluh puluh lima ribu rupiah).
g. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1113 K/Pdt.Sus-PHI/2023 antara Fajar Setioaji Kurniawan Vs Pt Semen Indonesia Beton dengan putusan memperbaiki amar Putusan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 233/Pdt.Sus.PHI/2022/PN Bdg, tanggal 31 Mei 2023 dan Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak cuti besar kepada Penggugat I (Fajar Setioaji Kurniawan) sebesar Rp62.426.018,00 (enam puluh dua juta empat ratus dua puluh enam ribu delapan belas rupiah) dan kepada Penggugat II (Yudi Suryono) sebesar Rp64.902.263,00 (enam puluh empat juta sembilan ratus dua ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah).

Dari keputusan di atas diketahui bahwa, adanya PHK tidak serta merta pengusaha memberikan pesangon dan atau penghargaan masa kerja tidak dibayar oleh pengusaha sehingga pekerja harus mengajukan gugatan untuk mendapatkan haknya dengan demikian menunjukkan bahwa pada saat ini, ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan belum bisa dilaksanakan dengan maksimal.

Putusan pengadilan yang sudah berkekuatan tetap harus dilaksanakan dengan sukarela, namun tidak serta merta pengusaha mau menjalankannya karena pada realitanya masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha, salah satunya tidak mau membayar pesangon (Natsir, 2018). Jadi, langkah pidana merupakan langkah terakhir atau ultimum remedium. Ultimum remedium menjadi pilihan terakhir karena sudah melakukan beberapa tahapan, antara lain: perundingan bipartite, perundingan tripartite, putusan PHI, musyawarah dengan perusahaan dan mengirimkan somasi sebanyak tiga kali kepada pengusaha. Setelah segala upaya baik dan persuasive sudah dijalankan, tapi pengusaha abai, maka dapat ditempuh melalui pemidanaan.

J. Sanksi Hukum Kepada Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Uang Penggantian Hak Bagi Pekerja

Pekerja yang di PHK pengusaha, termaktub dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa, "dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pengusaha wajib untuk memenuhi kewajiban ini, apabila tidak memenuhi kewajiban ini maka dapat diancam dengan sanksi pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku (Guntara, 2016). Perlindungan hukum ini dapat dikategorikan sebagai perlindungan hukum represif disebabkan oleh perlindungan berupa hak-hak tersebut timbul setelah terjadinya sengketa hubungan industrial (PHK) dan sebagai hukuman kepada pengusaha karena telah melakukan PHK kepada pekerja tersebut. Berdasarkan dari ketentuan tersebut, secara eksplisit dapat diketahui bahwa hak-hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja meliputi: i) uang pesangon; ii) uang penghargaan masa kerja; iii) uang pergantian hak.

Ketentuan pembayaran uang pesangon dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 (Perpu) tentang Cipta Kerja. Tidak ada perubahan jika dibandingkan ketentuan pesangon dalam UU Cipta kerja yang sebelumnya mengubah ketentuan pesangon dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pesangon diatur Perpu itu dalam Pasal 156 ayat 1. Dalam pasal ini, para pengusaha wajib membayarkan pesangon jika menerapkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Demikian juga uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

K. Penerapan Sanksi Hukum Pidana Memuat Undang-Undnag Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja

Pengusaha wajib membayar penghargaan masa kerja ("UPMK") dan uang penggantian hak ("UPH") yang seharusnya diterima (Zubi, Marzuki, & Affan, 2021). jika terjadi PHK. Pengusaha wajib membayar uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian, pekerja berhak atas upah sesuai dengan kesepakatan. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB (Abas, 2022). Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan, tapi jangka waktu pembayaran upah oleh pengusaha tidak boleh lebih dari 1 bulan (Abas, 2022). Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah dikenai denda, dengan ketentuan (Abas, 2022).

a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan

c. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

Pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja (Abas, 2022). Selain itu, pengusaha yang melanggar kewajibannya dengan tidak membayar upah pekerja dikenakan sanksi pidana penjara minimal 1 tahun dan maksimal 4 tahun dan/atau denda minimal Rp100 juta dan maksimal Rp400 juta (Sulistyo, 2021). Jadi, pengusaha yang tidak kunjung membayar upah pekerja dapat dikenakan sanksi pidana.

Dari segi pidana, langkah pidana baru bisa dilakukan setelah proses di Pengadilan Hubungan Industrial selesai. Apabila setelah ada putusan pengadilan namun pengusaha tidak beritikad baik (atau berniat jahat/sengaja/alpa) dan tetap tidak mau melaksanakan putusan pengadilan atau tidak mau membayarkan/memberikan hak (kepunyaan) pekerja, maka tindakan pengusaha tersebut bisa dikategorikan sebagai tindak pidana Penggelapan sebagaimana dimaksud Pasal 374 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana ("KUHP"), yang berbunyi:

Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencarian atau karena mendapat upah untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun (Putri & Zakaria, 2022).

Selain itu, tindakan pengusaha yang dengan sengaja tidak mau melaksanakan putusan hakim sebagai pejabat yang menurut undang-undang bewenang/bertugas menjatuhkan putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap (perintah undang-undang) tersebut, juga bisa dianggap sebagai tindak pidana dengan sengaja tidak mau melaksanakan perintah undang-undang sebagaimana diatur dalam Pasal 216 ayat (1) KUHP, sebagai berikut:

Barang siapa dengan sengaja tidak menuruti perintah atau permintaan yang dilakukan menurut undang-undang oleh pejabat yang tugasnya mengawasi sesuatu, atau oleh pejabat berdasarkan tugasnya, demikian pula yang diberi kuasa untuk mengusut atau memeriksa tindak pidana; demikian pula barang siapa dengan sengaja mencegah, menghalang-halangi atau menggagalkan tindakan guna menjalankan ketentuan undang-undang yang dilakukan oleh salah seorang pejabat tersebut, diancam dengan pidana penjara paling lama empat bulan dua minggu atau pidana denda puling banyak sembilan ribu rupiah.

Proses di Pengadilan Hubungan Industrial ("PHI") harus diselesaikan lebih dulu sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Adapun setelah proses PHI selesai namun pengusaha tetap saja tidak mau membayarkan hak-hak atau apa yang seharusnya menjadi milik pekerja, dan pengusaha juga tidak mau melaksanakan perintah atau putusan hakim, maka bisa menempuh jalur pidana dengan melaporkan pengusaha ke Kepolisian.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Sanksi hukum kepada pengusaha yang tidak membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja tidak serta merta membuat pengusaha membayarkan uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja. Dengan demikian PHK belum memberikan perlindungan kepada pekerja meskipun hak pekerja sudah di atur dalam peraturan perundang-undangan. Upaya pekerja untuk mendapatkan haknya berupa uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja setelah upaya hukum pekerja melalui Jalur bipartit, Jalur tripartit dan Jalur Pengadilan Hubungan Industrial.

Penerapan sanksi hukum pidana memuat Undang-Undnag Nomor 11 Tahun 2020 cipta kerja Pasal 156 ayat (1) yang menyatakan bahwa bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dengan ancam sanksi pidana paling singkat penjara 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta dalam pelaksanaannya tidak efektif

karena sampai saat ini belum ada penggusaha yang dijatuhkan sanksi pidana tersebut. Dengan demikian sanksi pidana tersebut dalam pelaksanaannya belum pernah di jatuhkan kepada pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Abas, Muhamad. (2022). Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (Pp) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Prosiding Konferensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian Universitas Buana Perjuangan Karawang*, *2*(1), 411–427. Google Scholar

Ginting, Sedarita. (2023). *Penerapan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Badan Usaha Milik Desa Dalam Upaya Pengembangan Swakelola Desa (Studi di Desa Ujung Teran Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat)*. Google Scholar

Guntara, Deny. (2016). Asuransi dan ketentuan-ketentuan hukum yang mengaturnya. *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum*, *1*(1). Google Scholar

Husni, Lalu. (2006). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Google Scholar

Mogi, Erica Gita. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, *5*(2). Google Scholar

Natsir, Muhammad. (2018). *Membangun Hukum Pidana Lingkungan Berbasis Syariah di Aceh*. Deepublish. Google Scholar

Prajnaparamita, Kanyaka. (2018). Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Administrative Law and Governance Journal*, *1*(2), 215–230. Google Scholar

Putri, Bunga Tania, & Zakaria, Chepi Ali Firman. (2022). Analisis Putusan Hakim Penggelapan di PT. X Dihubungkan dengan KUHP. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 35–40. Google Scholar

Ramadhani, Siti Atika. (2020). *Pemenuhan Hak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Atau Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)(Studi Di Pt. Permata Energi Indonesia)*. Universitas Muhammadiyah Malang. Google Scholar

Rizqi, Maulidyah Amalina. (2019). *Buku Pintar Human Resources Development:: Praktik Singkat Divisi Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Google Scholar

Saputra, Randa Irawan. (2022). *Analisis Dampak Kebijakan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 118 Tahun 2018 Terhadap Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Perspektif Fiqh Siyasah*. Google Scholar

Sulistyo, Nirwana Hendri. (2021). Pelindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Reformasi Hukum*, *25*(1), 5–776. Google Scholar

Tjitrosudibio, R. d, & Subekti, R. (2004). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Jakarta: PT Pradnya Paramita*. Google Scholar

Yulfasni, Yulfasni, & Hamler, Hamler. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Penerima Cessie (Cesionaris) dalam Penyelesaian Kredit Macet Rumah Bersubsidi. *Pagaruyuang Law Journal*, 164–178. Google Scholar

Zubi, Muhammad, Marzuki, Marzuki, & Affan, Ibnu. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, *3*(3), 1171–1195. Google Scholar