



Criminal Law Protection for Workers Dismissed by Companies Due to Forgery of Employment Termination Letters Under Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation

Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Tenaga Kerja Yang Diberhentikan Oleh Perusahaan Akibat Pemalsuan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Muhammad Chairangga ¹⁾; Rahul Ardian Fikri ²⁾; Suci Ramadani ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ muhammadchairangga@gmail.com; ²⁾ rahulardian@dosen.pancabudi.ac.id

³⁾ suciramadani@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [28 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Legal Protection, Labor, Criminal Law.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Perlindungan hak tenaga kerja adalah kewajiban negara, namun praktik PHK sepihak oleh perusahaan sering kali melanggar norma hukum, termasuk hukum pidana. Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaturan dan bentuk perlindungan hukum pidana bagi pekerja yang mengalami PHK berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja melalui metode yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja tidak merinci sanksi pidana khusus PHK, dasar hukum pidana tetap dapat merujuk pada Pasal 153 dan 185 UU Ketenagakerjaan serta Pasal 28 UU Serikat Pekerja untuk menindak PHK diskriminatif atau pelanggaran hak normatif. Selain itu, tindakan manipulasi administratif dan pemalsuan dokumen dalam proses PHK dapat dijerat menggunakan KUHP atau UU Khusus lainnya. Kendala utama penegakan hukum terletak pada lemahnya pengawasan dan dominasi penyelesaian administratif. Penelitian merekomendasikan penguatan pengawasan ketenagakerjaan dan sinergi antarlembaga penegak hukum untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja yang efektif dan adil.

ABSTRACT

The protection of labor rights is a state obligation; however, the practice of unilateral termination of employment (PHK) by companies often violates legal norms, including criminal law. This study aims to examine the regulations and forms of criminal legal protection for workers experiencing termination under Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation using a normative juridical method. The results indicate that although the Job Creation Law does not explicitly detail criminal sanctions specific to termination, the criminal legal basis remains applicable by referring to Articles 153 and 185 of the Manpower Law and Article 28 of the Labor Union Law to address discriminatory terminations or violations of normative rights. Furthermore, administrative manipulation and document forgery during the termination process can be prosecuted under the Penal Code (KUHP) or other special laws. The primary obstacle to law enforcement lies in weak supervision and the prevalence of administrative settlements. The study recommends strengthening labor inspection and fostering synergy among law enforcement agencies to ensure effective and fair labor protection.

PENDAHULUAN

Ada berbagai istilah yang ditemukan dalam lapangan hukum ketenagakerjaan Indonesia yang pada prinsipnya merujuk kepada "pekerja". Misalnya saja kata buruh, karyawan maupun tenaga kerja. Munculnya berbagai istilah tersebut sejalan dengan berbagai aturan-aturan ketenagakerjaan yang lahir sesuai rezim yang pernah berlaku. Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Namun, dinamika hubungan industrial antara perusahaan dan tenaga kerja kerap kali menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK seringkali menjadi permasalahan yang kompleks karena menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak serta berdampak langsung pada kehidupan pekerja dan keluarganya. Dalam hubungan kerja, kedudukan pengusaha dan pekerja harus dimaknai seimbang. Pada level tertentu, seorang pengusaha berhak untuk menuntut pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun pekerja, seharusnya memiliki posisi yang setara dengan pengusaha untuk mendapatkan haknya. Perbedaan kepentingan merupakan hal dasar yang mempengaruhi keharmonisan hubungan kerja. Persoalan upah misalnya, setiap pekerja memiliki harapan gaji. Pengusaha menginginkan besaran gaji adalah wajar, terjangkau dengan biaya produksi dan kompetitif di pasaran. PHK dianggap sebagai upaya terakhir

setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan. Dengan melihat fakta sekarang ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di Indonesia, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat perubahan signifikan dalam regulasi terkait ketenagakerjaan, termasuk aturan mengenai PHK. Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif dan meningkatkan daya saing ekonomi, di satu sisi memberikan kemudahan bagi pengusaha, tetapi di sisi lain memunculkan kekhawatiran tentang potensi berkurangnya perlindungan terhadap tenaga kerja. Undang-Undang tersebut mengatur bagaimana prosedur yang benar dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan syarat-syarat suatu perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya sudah dijelaskan didalam Undang-undang ini. Pembuatan PHK yang dilakukan secara sepihak merupakan perbuatan yang melanggar UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 sehingga perbuatan tersebut adalah perbuatan yang dapat di laporkan. Perselisihan tentang ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh.

Pada dasarnya pengaturan mengenai PHK terdapat dalam pasal 151 sampai pasal 160 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja pasal 156 Ayat (1) UU Cipta Kerja berbunyi: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini sering kali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. Namun terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya sudah dapat diterka akan timbul konflik dan perselisihan yang dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan sangat mengerikan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Banyak dampak yang diakibatkan terutama mengenai kesehatan mental ketika PHK dilakukan tidak memandang dari sudut pandang pekerja/buruh. Faktor yang menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi, ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah dan krisis nasional maupun internasional. Sebagai contoh, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Dinakertrans) Merauke menyampaikan bahwa mereka telah menerima dan menangani setidaknya 10 pengaduan terkait PHK. Beberapa sendiri terbukti terdapat unsur-unsur pidana didalamnya seperti pemalsuan alasan PHK, pelanggaran terhadap-hak-hak karyawan, PHK dengan pemaksaan dan pelanggaran-pelanggaran terkait kesejahteraan pekerja sendiri. Untuk menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan tenaga kerja harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para tenaga kerja, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK. Dalam hal ini masalah adanya permasalahan yang timbul antar tenaga kerja dan pengusaha yang merugikan salah satu pihak maka hal ini harus ditinjau berdasarkan hukum yang berlaku ketenagakerjaan. Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam kebijakan penegakan hukum. Disamping itu, karena tujuannya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum inipun termasuk kedalam kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Sebagai suatu masalah yang termasuk masalah kebijakan, penggunaan hukum pidana sebenarnya tidak merupakan suatu keharusan. Tidak ada kemutlakan dalam bidang kebijakan, karena pada hakikatnya dalam masalah kebijakan penilaian dan pemilihan dari berbagai macam alternatif.

Dengan demikian, masalah pengendalian atau penanggulangan kejahatan dengan menggunakan hukum pidana, bukan hanya merupakan problem sosial seperti dikemukakan oleh Packer diatas, tetapi juga masalah kebijakan (the problem of policy)⁵ Imam Soepomo sebagaimana disebutkan dalam bukunya Abdul R. Rudianto mendefinisikan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha, pekerja dan pihak-pihak lain dengan tujuan utama memberi perlindungan kepada pekerja⁶. Satu ciri khusus hukum ketenagakerjaan ialah bahwa cabang ini merupakan percabangan hukum yang sangat fungsional (functional field of law) yang mengkombinasikan semua percabangan hukum lainnya berkenaan dengan tema khusus bekerja di bawah majikan (subordinated labour). Sifat dasar hukum tenaga kerja ini tidak mudah untuk diklasifikasikan mengikuti pembagian tradisional percabangan sistem hukum⁷. Hubungan hukum yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan pengusaha termasuk dalam bidang hukum perdata. Namun selama proses pembuatan,



pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan tersebut diawasi oleh pemerintah dalam rangka menjalani fungsinya. Apabila selama proses-proses tersebut terdapat pelanggaran (tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku), maka dapat diterapkan sanksi pidana. Namun kenyataannya, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaturan hukum pidana dan perlindungan hukum pidana terhadap tenaga kerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan berdasarkan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan apa saja bentuk pelanggaran oleh perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja yang dapat dikenai sanksi pidana berdasarkan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perlindungan hukum pidana terhadap tenaga kerja yang menjadi korban PHK berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, mengidentifikasi celah hukum yang mungkin terjadi, serta memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Perlindungan hukum merupakan upaya yang diberikan oleh negara kepada setiap warga negara untuk menjamin hak-haknya agar tidak dilanggar oleh pihak lain. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum tidak hanya bersifat preventif, tetapi juga represif melalui penegakan hukum pidana terhadap pelanggaran yang merugikan tenaga kerja. Pemalsuan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu bentuk perbuatan melawan hukum yang dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana karena mengandung unsur penipuan dan pemalsuan dokumen yang berdampak pada hilangnya hak-hak pekerja.

Selanjutnya, teori hukum pidana menjelaskan bahwa suatu perbuatan dapat dipidana apabila memenuhi unsur-unsur tindak pidana, yaitu adanya perbuatan melawan hukum, kesalahan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam kasus pemalsuan surat PHK, pelaku dapat dijerat dengan ketentuan pidana terkait pemalsuan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Tindakan tersebut tidak hanya merugikan secara materiil, tetapi juga melanggar hak normatif pekerja yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penerapan sanksi pidana menjadi penting sebagai bentuk perlindungan hukum sekaligus efek jera bagi pelaku.

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan terhadap tenaga kerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memberikan dasar hukum terkait hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai prosedur yang sah dan tidak boleh merugikan pekerja secara sepihak. Dengan demikian, apabila terjadi pemalsuan surat PHK, maka selain melanggar ketentuan administratif dan perdata, perbuatan tersebut juga dapat diproses secara pidana guna menjamin adanya kepastian, keadilan, dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat analisis deskriptif, yaitu dengan memaparkan data-data mengenai hasil yang menggambarkan dan menemukan fakta-fakta hukum secara menyeluruh dan mengkaji secara sistematis yang berkaitan. Secara rinci menggambarkan dan menemukan fakta-fakta hukum berkenaan dengan masalah yang diteliti. Sifat penelitian ini dipilih karena merupakan sifat penelitian yang cukup baik untuk memaparkan karakteristik suatu fenomena. Metode yang dilakukan adalah dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian hukum normatif atau yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek, yaitu aspek teori, sejarah, filsafat, perbandingan, struktur dan susunan, ruang lingkup materi, dan konsistensi. Penelitian ini menggunakan metode studi Pustaka (*library research*) atau disebut dengan studi dokumen yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Metode ini dilakukan oleh peneliti untuk mencari jawaban rumusan masalah dengan suatu cara pengumpulan data-data dengan mempelajari regulasi terkait, buku-buku literatur, berita dari internet, asas-asas hukum dan fakta hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan melakukan fakta, kenyataan atau informasi data berdasarkan hasil penelitian yang berbentuk penjelasan yang pada prinsipnya dilakukan terhadap kaidah hukum dalam perundang-undangan, yurisprudensi dan doktrin yang dilakukan secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Pidana Dan Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Tenaga Kerja Yang Dihentikan Oleh Perusahaan Akibat Pemalsuan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu konsekuensi dalam hubungan industrial yang berpotensi menimbulkan ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, PHK tidak hanya menyentuh aspek administratif dan perdata, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan moral yang mendalam. Oleh karena itu, negara wajib memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK, termasuk melalui pendekatan hukum pidana dalam kasus-kasus tertentu yang bersifat represif.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hadir sebagai bagian dari reformasi regulasi peraturan-undangan Indonesia melalui pendekatan omnibus law. Dalam perjalanannya, undang-undang ini membawa sejumlah perubahan signifikan terhadap perlindungan hukum pekerja, terutama terkait dengan mekanisme, prosedur, dan dasar pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya, tindak pidana (crime) dapat diidentifikasi dengan timbulnya kerugian (harm) yang kemudian menimbulkan suatu pertanggungjawaban pidana (criminal liability)¹¹. Pengaturan hukum pidana terhadap tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam konteks Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak secara eksplisit memuat ketentuan pidana langsung yang mengatur tentang sanksi pidana terhadap pelaku PHK. Namun terdapat Ketentuan-ketentuan pidana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu :

Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 88A ayat (1) hingga ayat (5) dengan undang-undang yang sama menyatakan bahwa

Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Ayat (2) menyatakan “Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama keuntungannya”. Ayat (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan. Ayat (4) Pengaturan yang menetapkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dan ayat (5) menyatakan “apabila kesepakatan yang dimaksud dalam ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”

Pasal 156 ayat (1) dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa

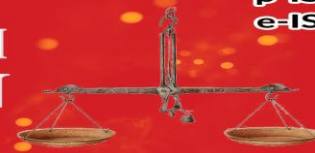
“dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang dihargai masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Berdasarkan hak-hak diatas dapat kita ketahui bahwa pekerja/buruh mempunyai hak-hak mereka selama masa kerja dan apabila mereka mengalami pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib membayar uang pesangon atau uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Suatu perusahaan tidak luput pula adanya pemutusan hubungan kerja, baik itu berasal dari pengusaha maupun berasal dari pekerja/buruh itu sendiri dengan alasan-alasan atau alasan masing-masing.

Hak-hak pekerja telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan beserta perubahan-perubahannya¹³. Pekerja harus memperoleh hak minimal apa yang diatur dalam undang-undang agar kepentingan pekerja tersebut dilindungi. Hak-hak pekerja memberi perlindungan dari sikap pengusaha yang cenderung mengeksploitasi pekerja. Hak-hak pekerja yang sudah diatur dalam undang-undang tidak selalu dijalankan sebagaimana mestinya. Banyak pengusaha atau pemilik perusahaan yang memangkas hak-hak pekerja dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal ini tentunya merugikan pekerja dan tidak menciptakan lingkungan pekerjaan yang adil dan produktif sehingga pekerja tidak hidup Sejahtera.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai alasan-alasan atau laranganlarangan yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan untuk dijadikan sebagai alasan untuk memutuskan hubungan antara kedua belah pihak dan apa saja yang menyebabkan sehingga pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh memutuskan untuk mengakhiri hubungan mereka.

Untuk memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, harus melalui proses hukum yang ada, tidak boleh langsung memutuskan hubungan kerja antara kedua belah pihak begitu saja tetapi jika perselisihan yang terjadi antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh masih dapat dibicarakan oleh kedua belah pihak secara baik-baik, sehingga dapat mengurungkan niat dari



kedua belah pihak untuk memutuskan hubungan antara satu dengan yang lain. Tetapi apabila hal ini tidak bisa dihindari maka pengusaha atau pekerja/buruh harus mengikuti proses hukum yang ada. Tahap pertama, yaitu "pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja". hal ini termuat dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini bermaksud agar supaya tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja dan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh sehingga tingkat pengangguran yang terjadi di Indonesia tidak semakin naik/banyak. Perlindungan hukum pidana terhadap tenaga kerja yang di-PHK menjadi relevan apabila perusahaan melakukan tindakan yang bertentangan dengan norma hukum pidana, seperti PHK yang dilakukan secara diskriminatif, represif terhadap kebebasan berserikat, atau pengabaian terhadap hak-hak normatif pekerja pasca PHK. Undang-Undang Cipta Kerja tetap mempertahankan beberapa prinsip perlindungan terhadap pekerja dalam konteks ini. Salah satu bentuk pengaturan hukum pidana dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap orang yang melanggar larangan PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 dapat dikenai pidana penjara paling lama satu tahun dan/atau denda paling banyak seratus juta rupiah. Pasal 153 tersebut melarang pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan tertentu seperti perbedaan agama, suku, jenis kelamin, kehamilan, kegiatan berserikat, dan pengaduan terhadap pelanggaran hukum oleh pengusaha. Dengan demikian, apabila perusahaan melakukan PHK berdasarkan alasan-alasan diskriminatif tersebut, maka tindakan tersebut tidak hanya melanggar ketentuan administratif, tetapi juga dapat dikenai sanksi pidana sebagai bentuk perlindungan terhadap martabat dan hak pekerja. Dalam konteks hak normatif, pekerja yang di-PHK berhak atas sejumlah kompensasi, yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja. Jika pengusaha dengan sengaja tidak membayarkan hak-hak tersebut, atau bahkan melakukan manipulasi administratif agar pekerja seolah-olah mengundurkan diri secara sukarela untuk menghindari kewajiban kompensasi, maka tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan pidana. Dalam hal ini, ketentuan pidana umum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) seperti pasal tentang penipuan, penggelapan, dan pemalsuan dokumen dapat diterapkan. Misalnya, apabila terdapat pemalsuan tanda tangan dalam surat pengunduran diri, maka unsur pidana pemalsuan (Pasal 263 KUHP) dapat dikenakan kepada pihak yang bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa hukum pidana dapat menjadi alat yang relevan untuk menegakkan keadilan dalam hubungan industrial apabila terjadi pelanggaran serius terhadap hak-hak pekerja. Lebih jauh, perlindungan hukum pidana juga berlaku terhadap tindakan PHK yang dilakukan sebagai bentuk represi terhadap kegiatan serikat pekerja. Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyatakan bahwa setiap orang yang dengan sengaja menghalangi atau memaksa seseorang untuk tidak membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja, termasuk dengan melakukan PHK, dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama satu tahun dan/atau denda paling banyak seratus juta rupiah. Ketentuan ini sangat penting karena menjamin kebebasan berserikat yang merupakan hak fundamental dalam dunia kerja. Oleh karena itu, apabila perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja karena yang bersangkutan aktif dalam organisasi serikat, maka perusahaan dapat dikenai pertanggungjawaban pidana sesuai ketentuan tersebut. Selain pelanggaran-pelanggaran tersebut, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dalam rangka menutupi atau melanjutkan eksploitasi tenaga kerja juga berpotensi masuk dalam ranah hukum pidana khusus.

Apa Saja Bentuk Pelanggaran Oleh Perusahaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dapat Dikenai Sanksi Pidana Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan bentuk reformasi hukum yang bertujuan untuk memfasilitasi regulasi demi mendukung investasi dan penciptaan lapangan kerja. Salah satu aspek yang mengalami perubahan signifikan adalah dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya prosedur dan dasar pemutusan hubungan kerja (PHK). Meski kerangka hukum sudah cukup komprehensif, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik. Perubahan tersebut membawa konsekuensi hukum, baik dalam hal perlindungan hak-hak pekerja maupun kemungkinan tindak pidana yang dapat dikenakan kepada pengusaha atau perusahaan yang melakukan PHK secara tidak sah atau melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. PHK merupakan bagian dari dinamika hubungan industrial yang tidak terhindarkan. Namun demikian, PHK harus dilakukan sesuai dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan produk legislasi omnibus law mengubah sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk pengaturan terkait PHK. Meskipun tujuan utama dari perubahan tersebut adalah untuk meningkatkan kemudahan dan efisiensi proses ketenagakerjaan, dalam praktiknya muncul berbagai kekhawatiran

mengenai berkurangnya perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya dalam konteks pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Dalam konteks hukum pidana, pelanggaran dalam proses PHK tidak hanya berkaitan dengan ancaman terhadap kesehatan antara pekerja dan pengusaha, melainkan juga dapat masuk ke dalam ranah pidana apabila terdapat unsur melawan hukum yang memenuhi ketentuan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk pelanggaran dalam PHK yang dapat dikenai sanksi pidana berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan lain yang masih relevan dan tidak dicabut keberlakuannya. Dalam konteks hukum pidana, pelanggaran dalam proses PHK tidak hanya berkaitan dengan ancaman terhadap kesehatan antara pekerja dan pengusaha, melainkan juga dapat masuk ke dalam ranah pidana apabila terdapat unsur melawan hukum yang memenuhi ketentuan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk pelanggaran dalam PHK yang dapat dikenai sanksi pidana berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan lain yang masih relevan dan tidak dicabut keberlakuannya. Salah satu bentuk pelanggaran yang secara eksplisit dikualifikasikan sebagai tindak pidana adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas dasar diskriminatif.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan dengan tegas dalam Pasal 153 bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan perbedaan suku, agama, ras, jenis kelamin, ideologi, kehamilan, menyusui, status perkawinan, kondisi fisik, ataupun karena pekerja tersebut menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja. Selain itu, pelanggaran yang berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak-hak normatif pekerja setelah pemutusan hubungan kerja juga dapat masuk ke dalam kategori perbuatan pidana. Dalam hal ini, Undang-Undang Cipta Kerja melalui Pasal 156 memberikan hak kepada pekerja yang di-PHK untuk memperoleh sejumlah kompensasi seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Jika perusahaan dengan sengaja tidak membayar hak-hak tersebut atau bahkan mengelabui pekerja agar menandatangani surat pengunduran diri tanpa menerima kompensasi yang semestinya, maka tindakan tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum. Dalam kondisi tertentu, jika terdapat unsur pemaksaan, manipulasi, atau ancaman dalam proses tersebut, maka perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana penipuan atau penggelapan hak yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Hal ini menandakan bahwa hukum pidana memiliki peran korektif terhadap pelanggaran-pelanggaran hak normatif yang tidak dapat dijangkau secara optimal melalui mekanisme hukum perdata. Tidak hanya itu, PHK yang dilakukan sebagai bentuk pembalasan terhadap pekerja yang aktif dalam kegiatan serikat pekerja juga dapat dikenai sanksi pidana. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyatakan dalam Pasal 28 bahwa barang siapa dengan sengaja menghalangi atau memaksa seseorang untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja, termasuk dengan melakukan PHK sebagai bentuk represi terhadap kegiatan berserikat, dapat dikenai pidana penjara lama satu tahun dan/atau denda paling banyak seratus juta rupiah. Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja tidak mencabut ketentuan dalam UU Serikat Pekerja, sinergi kedua peraturan tersebut tetap relevan untuk memperkuat perlindungan hukum pidana bagi pekerja yang dipecat karena menjalankan hak konstitusionalnya untuk berserikat dan berorganisasi. Bentuk pelanggaran lainnya yang dapat dikenai sanksi pidana adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak, masif, dan tidak melalui prosedur yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, seperti tidak adanya pemberitahuan kepada Dinas Ketenagakerjaan atau tidak dilakukannya perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja. Dalam beberapa kasus, perusahaan melakukan PHK massal tanpa notifikasi dan tidak menyelesaikan hak-hak pekerja yang terkena dampak. Apabila terdapat indikasi bahwa perusahaan melakukan tindakan tersebut secara terstruktur dan sistematis untuk menghindari kewajiban hukum, termasuk pemalsuan data, penghilangan dokumen ketenagakerjaan, atau penipuan administratif, maka dapat dikenai pasal-pasal pidana umum dalam KUHP seperti pemalsuan surat atau penyalahgunaan wewenang yang menyebabkan kerugian bagi pekerja. Lebih jauh, dalam konteks perlindungan pekerja dari eksploitasi, PHK yang merupakan kelanjutan dari praktik kerja paksa atau perdagangan manusia juga dapat dijerat dengan sanksi pidana berat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Misalnya, jika pekerja sebelumnya dipaksa bekerja dalam kondisi yang tidak manusiawi, dan kemudian di-PHK tanpa hak atau bahkan dideportasi secara paksa, maka hal ini dapat menjadi bagian dari tindak pidana eksploitasi tenaga kerja. Peran pengusaha dalam memfasilitasi atau membiarkan terjadinya pelanggaran tersebut dapat menjadi dasar pertanggungjawaban pidana. Meskipun secara normatif ketentuan pidana tersebut telah tersedia, namun efektivitasnya dalam praktik masih jauh dari optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, minimnya pengetahuan hukum di kalangan pekerja, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum, serta kecenderungan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara non-litigasi atau administratif. Akibatnya, banyak pelanggaran pidana



dalam konteks PHK yang tidak diproses lebih lanjut ke ranah pidana, melainkan berhenti pada mediasi atau penyelesaian bipartit. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur berbagai bentuk pelanggaran PHK yang dapat dikenai sanksi pidana, terutama jika dilakukan secara diskriminatif, melanggar hak normatif, atau menghalangi kebebasan berserikat. Namun, efektivitas penerapan sanksi pidana masih lemah, sehingga perlu dilakukan penguatan institusi pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan akses pendampingan hukum bagi pekerja, dan sinergi antara pendekatan hukum pidana dan administrasi ketenagakerjaan. Penerapan sanksi pidana yang tegas terhadap pelanggaran PHK akan memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja sekaligus menciptakan iklim ketenagakerjaan yang

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu peristiwa hukum yang paling berdampak dalam hubungan industrial, karena tidak hanya berimplikasi pada keberlangsungan ekonomi pekerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan ketimpangan relasi kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menghadirkan reformasi besar dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk dalam hal pengaturan pemutusan hubungan kerja. Meskipun bertujuan untuk menciptakan efisiensi dan mendukung iklim investasi, penerapan undang-undang ini juga menimbulkan tantangan dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perlindungan hukum pidana menjadi salah satu instrumen penting dalam menanggulangi pelanggaran serius yang dilakukan perusahaan, terutama dalam konteks PHK yang bersifat diskriminatif, represif terhadap kebebasan berserikat, atau yang dilakukan dengan cara yang melanggar hak-hak normatif pekerja. Beberapa ketentuan seperti Pasal 153 dan Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja, serta ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja dapat dikenai sanksi pidana.

Saran

Untuk menjamin perlindungan hukum yang efektif bagi tenaga kerja yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja, perlu dilakukan penguatan terhadap implementasi sanksi pidana dalam konteks hubungan industrial. Pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan melalui peningkatan jumlah dan kualitas tenaga pengawas, serta memberikan kewenangan yang memadai untuk menindak tegas pelanggaran hukum yang dilakukan oleh perusahaan. Di samping itu, perlu dilakukan edukasi hukum secara masif kepada pekerja mengenai hak-hak mereka, terutama terkait prosedur PHK yang sah, hak atas kompensasi, dan perlindungan hukum pidana yang dapat ditempuh jika terjadi pelanggaran. Aparat penegak hukum harus lebih responsif dalam menindaklanjuti laporan dugaan pelanggaran pidana dalam hubungan kerja, khususnya dalam kasus yang menyangkut diskriminasi, manipulasi administratif, eksploitasi tenaga kerja, dan pelanggaran terhadap kebebasan berserikat. Koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja, kepolisian, dan lembaga peradilan juga perlu diperkuat agar proses penegakan hukum pidana dapat berjalan lebih cepat dan memberikan efek jera. Terakhir, perlu dilakukan evaluasi berkala terutama dalam aspek ketenagakerjaan, guna memastikan bahwa tujuan penciptaan lapangan kerja tidak dilakukan dengan mengorbankan prinsip keadilan dan perlindungan hak dasar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Undang-Undang Cipta Kerja, serta ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).
Abdul R Budiono, 2011, Hukum Perburuhan, Jakarta, PT Indeks
Amiruddin dan Jainal Asikin, 2014 Pengantar Metode Penelitian Hukum, Rajawali Pers, Jakarta, Budi Santoso, 2012, Bab-bab tentang Hukum Perburuhan, Bali, Pustaka Larasan
Bambang Sunggono, 2013, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada

- Devi Rahayu, Mishbahul Munir, dan Azizah, 2021, Konsep dan Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law, Malang, Setara Press.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik, Bandung, PT Alumni,
- Munir Fuadi, 2018, Metode Riset Hukum : Pendekatan Teori dan Konsep, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Philipus M. Hadjon, 2011, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Yogyakarta, Gajah Mada University Press,
- Rika Jamin Marbun, Rahmayanti, M. Rizki Faisal, 2024, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, CV Eureka Media Aksara, Purbalingga.
- Saiduffin Bachrun, 2012, Desain Pengupahan untuk Hubungan Industrial dalam Praktik, Jakarta, PPM
- Satjipto Rahardjo, 2014, Ilmu Hukum, Bandung, PT Citra Aditya,
- Sendjun H Manulung, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta, PT Rineka Citra
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2012, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta, UI Press,
- Teguh Prasetya, 2011, Hukum Pidana, Yogyakarta, Raja Grafindo Persada.
- Teguh Prasetyo, 2010, Kriminalisasi Dalam Hukum Pidana, Bandung, Nusa Media,
- Zaeni Asyadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Jakarta, Prenadamedia Group Divisi Kencana
- Chorunisa, Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di DKI Jakarta (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 601 K/PDT.SUS/2010), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43029/1/CHOIRUNISA-FSH.pdf>, Diakses tanggal 14 Desember 2024, Pukul 13:15 WIB.
- Defi Hidayahni, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemberian Pasangon (Studi Kasus Putusan Nomor: 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST), <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-08/S44822-delfi%20hidayahni>, Diakses tanggal 14 Desember 2024, Pukul 13:18 WIB.
- Ega Dwi Amanda, Bambang Fitrianto, Chindy Ardelia Gunawan, Muhammad Syafikri, Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-hak Kerja Outcourching di Indonesia Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, Jurnal Dialektika Hukum dan Kemanusiaan, Volume 6 No 2, Juni 2025, melalui ijurnal.com di , Diakses pada tanggal 19 Desember 2024 Pukul 18.00 WIB, hal 30.
- Fransthahi Haminangan Pardede, Siti Nurhayati, Henry Aspan, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing (Studi Pada PT Arina Tama Persada), Jurnal Christian Humaniora, Volume 9 No 2, 2025, melalui e-journal.iakntarutung.ac.id Diakses pada tanggal 19 Desember 2024 Pukul 14.00 WIB, hal 497.
- Muhammad Mujahidin ZA, Rahmayanti, Suci Ramadani, Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Bagi Orang Lain Yang Berada di Tempat Kerja.Society Synergy Conference (SCSC), Volume II No II, 2025, melalui conference.sinergilp.com Diakses pada tanggal 19 Desember 2024 Pukul 14.00 WIB, hal 456.
- Regina Amelia, Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/6142/2/B021171010_skripsi%201-2.pdf. Diakses tanggal 12 Desember 2024, Pukul 12:45 WIB.
- Suswandi Arham, Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia, <https://jurnal.uit.ac.id/JPetium/article/view/652>, Volume 7 Nomor 2, hal 117, Diakses tanggal 12 Desember 2024, Pukul 12:55 WIB.
- Yudha Winarto, Guru Besar UPI : Jika Ada Pasal UU Cipta Kerja Bermasalah, Ajukan Uji Materi ke MK, <https://nasional.kontan.co.id/news/guru-besar-upi-jika-ada-pasal-uu-cipta-kerja-bermasalah-ajukan-uji-materi-ke-mk>, Diakses pada 27 Desember 2024, Pukul 17.00 WIB.
- Zufarnesia dan Mhd Azhali Siregar, Kebijakan Restorative Justice in The Punishment of Corruption Crimes in Indonesia, Proceedings of the International Conference Keputusan Prof H Kadirun Yahya, Volume 1 Nomor 1 2022, melalui jurnal.pancabudi.ac.id, Diakses pada tanggal 19 Desember 2024 Pukul 14.00 WIB, hal 497.