

Sanksi Bagi Pengusaha Yang Melakukan Pelanggaran Dalam Masa Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Nisfu Ayu Atika

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ayuatikanisfu@gmail.com

Dipo Wahjoeno

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dipo@untag-sby.ac.id

Abstract

Sanction is a suffering given to someone who has committed an offense or mistake. In principle, in the field of employment, sanctions will be given to the parties, namely the employer and the worker who do not implement the rules of employment which contain the rights and obligations of the parties therein. Labor law has 2 types of sanctions, namely criminal sanctions and administrative sanctions. These arrangements have been included in BAB XVI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Based on this, labor has a minimum sanction and a special minimum sanction. The need to establish sanctions to be used in all criminal offenses that will have a massive detrimental impact on every worker. There are sanction that can be applied in the hope that a violation will not be committed. The results of this study, namely knowing the form of sanctions that can be imposed on employers who commit violations during the Termination of Employment process (PHK).

Keywords; Labors law, sanction, offense

Abstrak

Sanksi adalah suatu penderitaan yang diberikan kepada seseorang yang telah melakukan suatu perbuatan pelanggaran maupun kesalahan. Pada prinsipnya dalam bidang ketenagakerjaan sanksi akan diberikan kepada para pihak yakni pihak pengusaha maupun pihak pekerja yang tidak melaksanakan aturan-aturan ketenagakerjaan yang mana memuat terkait hak serta kewajiban para pihak didalamnya. Hukum ketenagakerjaan memiliki 2 jenis sanksi, yaitu sanksi pidana dan sanksi administrasi. Pengaturan tersebut telah dimuat pada BAB XVI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Berdasarkan hal tersebut, ketenagakerjaan menganut sanksi minimal dan sanksi minimal khusus. Perlunya penetapan sanksi untuk digunakan dalam semua tindak pidana pelanggaran yang akan memberikan dampak merugikan bagi setiap pekerja secara masif. Adanya sanksi yang dapat diterapkan dengan harapan suatu pelanggaran tidak dilakukan. Hasil dari penelitian ini, yakni mengetahui bentuk sanksi yang dapat dijatuhkan terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran pada masa proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Kata kunci; Hukum Ketenagakerjaan, Sanksi, Pelanggaran

1. Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan sesuatu hal yang menyangkut dan berhubungan dengan pekerja maupun pengusaha pada waktu saat bekerja, selama bekerja dan sesudah masa kerja. Pada kenyataan yang ada telah membuktikan bahwa ketenagakerjaan memiliki faktor penting sebagai sumber daya manusia dalam masa Pembangunan nasional di Indonesia bahkan faktor tenaga kerja juga sangat dominan dalam roda kegiatan usaha yang banyak berlangsung, sehingga dampak adanya ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai penentu berkembangannya dunia perdagangan mengingat saat ini Indonesia mulai genjar dalam bidang investasi yang sangat menjanjikan bagi kelangsungan kemajuan di berbagai bidang.

Ketenagakerjaan pada umumnya merupakan suatu peristiwa yang mana terdapat dua pihak yakni pekerja dan pengusaha. Pekerja adalah pihak bekerja pada pengusaha dengan tujuan untuk mendapatkan upah, sedangkan pengusaha adalah orang atau perseorangan atau badan hukum yang memberi pekerjaan kepada pekerja dengan membayar suatu upah apabila pekerjaan telah dilaksanakan. Adanya penjelasan tersebut maka terlihat aspek penting dalam ketenagakerjaan yakni pekerjaan, dimana pekerjaan merupakan suatu hal penting dan mendesak yang harus dilakukan setiap orang untuk mencapai kesejahteraan. Lebih lanjut pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 telah memaparkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka merujuk dengan hal tersebut negara sangat memperhatikan semua hak khususnya pada pekerja yang mana mereka harus mendapatkan pekerjaan yang layak untuk menunjang kehidupan yang layak juga. Sangat disayangkan apabila banyak pekerja yang pada kenyataannya belum mendapatkan pemenuhan yang sesuai seperti apa yang telah negara rumuskan dalam UUD NRI 1945.

Secara sosial ekonomis tenaga kerja merupakan pihak yang mempunyai kedudukan yang lemah dan pengetahuan yang kurang maksimal dibandingkan dengan pihak pengusaha, sehingga tidak dapat dipungkiri seingkali tenaga kerja atau pekerja memperoleh tindakan yang tidak adil. Upaya para pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya juga kurang memadai dikarenakan para pengusaha kadangkala melakukan tindakan yang bernuansa politisi. Hal itu dilakukan agar pengusaha dapat mendapatkan peluang keuntungan bagi usahanya sehingga hak-hak menjadi dampak bagi para pekerja. Keberadaan pekerja juga dianggap sebagai sumber masalah bukan dipandang sebagai partner yang saling membutuhkan satu sama lain. Berkaitan dengan hal itu, keberadaan pemerintah memiliki peranan penting dimana pemerintah memiliki tanggung jawab serta kesejahteraan atas peningkatan kualitas bagi tenaga kerja maupun pengusaha. Permasalahan yang dialami oleh pekerja bukanlah suatu permasalahan yang sederhana karena

menyangkut dibidang ekonomi serta ketahanan nasional, sehingga pemerintah diharapkan untuk mengambil sikap maupun tindakan strategis untuk kelangsungan Pembangunan serta kualitas penegakan hukum khususnya dibidang Hukum Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan kerja adalah hal yang ditakuti oleh para tenaga kerja, dikarenakan hal tersebut berhubungan dengan mata pencaharian para pekerja. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilaksanakan secara sewenang wenang tanpa adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, melainkan harus terpenuhinya hak dan kewajiban kedua belah pihak agar tidak mencederai keadilan yang diangan angankan. Apabila hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diserahkan pada kedua belah pihak, maka akan terciptanya tujuan hukum ketenagakerjaan dalam menciptakan keadilan di bidang ketenagakerjaan akan sulit terjadi. Atas dasar hal itu, pemerintah harus turut andil dalam mennagani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai regulasi yang nantinya akan berpeluang terwujudnya kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

Permasalahan dibidang ketenagakerjaan yang sangat kompleks yang bersentuhan dengan persoalan hak asasi manusia harus memerlukan pendekatan multi dan interdisipliner, sehingga di harapkan penanganan permasalahan yang terjadi membawa dampak positif. Mengingat pekerja adalah pihak yang sering merasakan kerugian, pemerintah sudah seharusnya memberikan upaya perlindungan dengan membuat regulasi, pembinaan pada Dinas Ketenagakerjaan serta pengawasan dan penegakan yang ketat dalam Hukum Ketenagakerjaan. Berdasarkan sifatnya, Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat yang mana mengatur hubungan antar orang oerorangan dan bersifat public dikarenakan terdapat campur tangan pemerintah dalam bebrbagai permasalahan dalam bidag ketenagakerjaan serta dalam mengenakan adanya sanksi pidana dalam peraturan Hukum Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut maka, Hukum Ketenagakerjaan memiliki aspek privat dan aspek public yang berbentuk perintah atau kewajiban serta larangan apabila suatu perintah dilanggar yang disertai ancaman sanksi administrasi maupun sanksi pidana berupa dengan ataupun kurungan.[1]

Pada hakikatnya Hukum Ketenagakerjaan memiliki karakteristik melindungi, menciptakan rasa tentram bagi pihak pekerja maupun pengusaha, dan Sejahtera dalam mewujudkan keadilan sosial, Hukum Ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan wajib berdasarkan 2 aspek hukum dalam perpektif yang ideal yang mana harus diciptakan melalui peraturan Perundang-Undangan maupun heterotom atau hukum yang memiliki sifat otonom. Ranah didalam hukum tersebut harus menciptakan suatau produk hukum yang selaras dengan cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian

dan memiliki nilai manfaat untuk para pihak didalam Hukum Ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan juga tidak semata-mata mementingkan kepentingan pihak pengusaha, melainkan juga harus dapat memberikan perlindungan khususnya bagi pekerja. Adanya rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja, seringkali menimbulkan suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir pada kerugian yang harus diterima oleh pekerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian hukum normative merupakan suatu proses pengumpulan data serta menganalisis data yang bertujuan untuk mendapatkan peraturan hukum serta prinsip-prinsip hukum dan doktrin hukum yang akan dipakai dalam menjawab suatu isu hukum. Penelitian yang benar harus memperhatikan metode penelitian yang benar didalamnya, Adapun beberapa metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini anatara lain, pendekatan perundan-undangan atau (*statute approach*) dan pendekatan konseptual atau (*conceptual approach*). Bahan hukum yang dikumpulkan dalam penelitian ini yakni, bahan hukum primer yang mempunyai otoritas dan bahan hukum sekunder yang berupa dokumen resmi tentang hukum. Jenis peneltian ini merupakan peneltian hukum normatif (*normative legal research*). Bahan hukum yang dipakai adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan juga bahan hukum tersier.

3. Hasil dan Pembahasan

Penerapan Sanksi Ketenagakerjaan Terhadap Pengusaha Yang Tidak Memberi Upah dan Jaminan Sosial Kepada Pekerja Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagai pihak yang lemah, adanya penerapan sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya dalam masa proses pemutusan kerja merupakan angin segar bagi pekerja karena dengan adanya hal tersebut merupakan perwujudan sebagai perlindungan hukum bagi pekerja. Hak dan kewajiban adalah sesuatu hal yang sangat berarti bagi pekerja, karena terdapat upah yang harus diterima maupun jaminan sosial sebagai penunjang dalam keberlangsungan hidupnya sebagai seorang pekerja. Dapat diharapkan ketika pemerintah dapat mengatur adanya penerapan sanksi khususnya bagi pengusaha yang melanggar pada Pasal157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

agar mampu memberikan rasa takut dan lebih berhati-hati bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

Berkaitan dengan hal itu terdapat 2 hal yang krusial untuk harus diperhatikan bagi pengusaha maupun pemerintah dalam penerapan sanksi apabila pengusaha tidak melaksanakannya terutama ketika dalam masa proses pemutusan hubungan kerja yang mana disaat itu banyak pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya karena mereka sering beranggapan bahwa saat surat pemberitahuan diberikan kepada pekerja maka berarti bahwa pengusaha mendapatkan kelonggaran untuk tidak melaksanakan kewajibannya.

1. Pemberian Upah Dalam Masa Proses PHK

Adanya ketentuan dalam peraturan pemutusan hubungan kerja yang telah di atur yang mana PHK terjadi dalam lingkup badan usaha yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik badan hukum maupun non badan hukum baik milik negara maupun milik swasta, bahkan usaha-usaha yang memiliki pekerja didalamnya. Dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang baik dan harmonis, maka atas terjadinya pemutusan hubungan kerja harus disyaratkan dengan adanya suatu penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), apabila tanpa adanya penetapan tersebut maka PHK dinyatakan batal demi hukum. Penetapan pemutusan hubungan kerja harus berdasarkan pada suatu alasan bahwasannya telah dilakukan perundingan bipartite namun tidak menemukan jalan keluarnya atau dianggap gagal.

Berdasarkan adanya penetapan pemutusan hubungan kerja, maka sesuai dengan ketentuan pada Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mana para pihak yaitu pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya, dalam hal pengusaha harus tetap melaksanakan pemberian upah terhadap pekerja. Sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, pada Pasal 155 ayat (2) dalam frasa “belum ditetapkan” harus dimaknai sebagai penetapan atau putusan yang belum berkekuatan hukum tetap atau inkraht. Hal tersebut mengacu pada putusan MK nomor 37 Tahun 2011.

Pada kenyataannya bahwasannya imple,estasi atas pengaturan upah dalam masa proses PHK menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan didalamnya. Perlunya suatu ketentuan yang bersifat normatife sebagai bentuk adanya suatu ketentuan upah dalam masa proses PHK yang diwujudkan dalam bentuk peraturan peundang-undangan. Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 justru tidak memeberikan pengaturan yang rigid terkait mekanisme pemberian upah dalam proses PHK.

Berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung memberikan arahan bagi hakim terkait pembatasan kewajiban pembayaran upah dalam masa proses PHK selama 6 bulan. Apabila waktu proses PHK melebihi dari waktu yang ditentukan maka bukan menjadi kewajiban bagi pihak pengusaha untuk memberikan upah selama masa proses PHK.

Berdasarkan atas Putusan MK No. 37 Tahun 2011 dan SEMA No. 3 Tahun 2015, muncul pertanyaan yakni dengan adanya kewajiban pembayaran upah dalam masa proses PHK apakah akan menyimpangi terhadap adanya asas *no work no pay* yang mana asas tersebut merupakan prinsip fundamental dalam Hukum Ketenagakerjaan. Asas *no work no pay* memberikan hak kepada pekerja untuk tidak memberikan upah kepada pekerja selama pekerja tidak melakukan pekerjaannya yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Lebih lanjut, perlu diperhatikan bahwasannya asas *no work no pay* dapat berlaku apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya karena kemauan sendiri atau pekerja lalai akan pekerjaannya.[5]

Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terdapat 2 (dua) kemungkinan yang dapat terjadi. Pertama, pekerja tetap melaksanakan kewajibannya dan pengusaha akan memberikan upah. Kedua, pekerja tidak melaksanakan kewajibannya karena mendapat skorsing, namun tetap mendapatkan upah beserta hak-haknya. Berdasarkan kemungkinan pertama dapat dinyatakan bahwasannya hal tersebut tidak bertentangan dengan asas *no work no pay*. Berbeda halnya jika melihat pada kemungkinan kedua, ketika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja pengusaha tetap diwajibkan untuk memnayar upah serta hak-hak lainnya selama 6 (enam) bulan. Hal ini menjadi unik saat peraturan perundang-undangan memberi perintah kepada pengusaha yang melakukan skorsing tetap membayar upah meskipun pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya, namun tidak bertentangan dengan asas *no work no pay* padahal pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya karena dihalangi oleh pengusaha.

Tindakan skorsing dan juga tindakan pengusaha yang tidak memberikan upah dalam masa proses PHK yang dilakukan oleh pengusaha tentu dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum. Demi menjaga asas hukum ketenagakerjaan terutama dalam hal pengupahan yang berkeadilan, pemerintah berkewajiban untuk melindungi upah para pekerja untuk menghindari perlakuan seenaknya sendiri dari pengusaha yang mana memiliki ekonomi dan kekuatan yang lebih dari pada pekerja yang berada dipihak lemah. Melihat dari kemungkinan permasalahan yang terjadi dan juga pengaturan terkait pengupahan dalam masa proses PHK maupun pengusaha

yang melakukan skorsing namun tidak memberikan upah yang belum diatur secara tegas apabila pengusaha melanggar hal tersebut, maka apabila terdapat pengusaha yang melanggar harus diberikan sanksi pidana penjara paling minim 1 (satu) tahun dan paling maksimal 4 (empat) tahun dan atau denda paling minim sebanyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling maksimum sebanyak Rp 400.000.000 (empat ratus rupiah). Adanya penentuan sanksi tersebut dapat diketahui berdasarkan berat atau ringannya tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha serta kerugian yang harus dirasakan oleh pekerja, penentuan tersebut harus mempertimbangkan secara proporsional agar sanksi yang dikenakan tidak berat sebelah diantara para pihak.

Berdasarkan regulasi yang telah dikeluarkan oleh Mahkamah Agung melalui SEMA No. 3 Tahun 2015 kewajiban pemberian upah dalam masa proses PHK berlaku selama 6 (bulan) saja. Perlu diperhatikan juga dengan diberikan ketentuan pembayaran upah dalam masa proses selama 6 (enam) bulan akan berdampak pada pembatasan masa skorsing apakah hanya dilakukan selama 6 (enam) bulan saja?

Perlu diketahui bahwasannya pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang belum mengatur terkait pembatasan pada waktu penetapan skorsing yang boleh diberlakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Apabila skorsing dilakukan lebih 6 (enam) bulan, maka ketentuan pada SEMA No. 3 Tahun 2015 dapat merugikan pihak pekerja. Hal ini memungkinkan pekerja akan di skorsing dengan dalam waktu lebih dari 6 (enam) bulan dan pengusaha akan membayar upah dalam masa proses PHK hanya selama waktu 6 (enam) bulan. Muncul pertanyaan lalu bagaimana Nasib para pekerja untuk mendapatkan upahnya dari sisa masa skorsing yang dilakukan.

Sebagaimana yang telah diketahui bahwasannya pengusaha yang tidak membayarkan upah selama masa proses PHK maupun dalam masa skorsing, dapat diancam dengan sanksi pidana. Dapat dilihat bahwasannya terdapat ketidaksesuaian antara pedoman yakni SEMA No. 3 Tahun 2015 dengan peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Dampaknya pun tidak hanya dirasakan oleh pekerja saja, namun pengusaha juga akan menjadi bingung dalam menetapkan waktu skorsing. Sudah seharusnya untuk dilakukan evaluasi dalam UU Cipta Kerja, guna para pekerja yang haknya dilanggar mereka dapat melihat sanksi apa yang seharusnya didapatkan oleh pengusaha, selain itu ketika diaturnya sanksi atas pelanggaran pada pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang maka pengusaha akan bertindak lebih berhati-hati karena dengan melihat sanksi yang akan dijatuhkan apabila pengusaha dilanggar maka secara tidak langsung pengusaha akan tidak melakukan pelanggaran dan pastinya akan memperhatikan hak-hak para pekerja dengan baik.

2. Pemberian Jaminan Sosial Dalam Masa Proses PHK

Jaminan sosial dalam bidang ketenagakerjaan adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan bagi pekerja maupun keluarganya terhadap adanya suatu kemungkinan resiko yang terjadi sat pekerja melakukan pekerjaannya, seperti halnya kehilangan pekerjaan, kecelakaan kerja maupun kematian. Pengaturan terkait pemberian jaminan sosial bagi pekerja dapat kita ketahui pada Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengatur bahwa seluruh pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan sosial merupakan salah satu wujud dari bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada para pekerja dengan tujuan menjamin kebutuhan dasar yang layak bagi para pekerja maupun keluarganya.[6]

Pada proses pelaksanaannya, hubungan kerja tidak berjalan mulus, hal itu disebabkan oleh perbedaan pendapat maupun timbul perselisihan yang terjadi di antara pengusaha dengan pekerja dan hal tersebut pemicu dari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemerintah memberikan kepedulian terhadap para pekerja dan sesuai dengan Pasal 83 pada Klaster Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pada mulanya BPJS Ketenagakerjaan hanya terdapat 4 jaminan, yakni

- a. Jaminan Kematian
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Hari Tua

Saat setelah ditetapkannya dan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, BPJS Ketenagakerjaan menambah 1 jaminan, yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Kebijakan baru yang dilakukan oleh pemerintah ini bertujuan untuk mengatasi PHK yang semakin banyak terjadi sehingga

meningkatkan jumlah pengangguran di Indonesia. Selain upah yang menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pengusaha dalam masa proses PHK, jaminan sosial juga harus mendapatkan perhatian karena jaminan sosial termasuk salah satu hak yang harus didapatkan oleh pekerja dalam masa proses PHK. Berdasarkan penerapannya, BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan upaya dalam hal apabila pengusaha tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerja, melalui Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bnatuan Iuran dalam Peyelenggaraa Jaminan Sosial. Pemerintah telah berupaaay semaksimal mungkin dalam memberikan upaya perlindungan bagi pekerja dan juga mengawasi para pengusaha agar dapat menjalankan kewajibannya dengan benar.[7]

JKP hal yang penting bagi pekerja, karena apabila pekerja diputuskan untuk di PHK maka sebelum adanya putusan tersebut para pekerja setidaknya merasakan mendapat jaminan dalam hal Jaminan Kehilangan Pekerja. Apabila terdapat Perusahaan yang melanggar dengan tidak memberikan jaminan sosial tersebut sudah seharusnya pengusaha harus mendapatkan sanksi karena telah melakukan tindak pelanggaran atas hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 dalam memberikan hak seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), bagi pengusaha yang melanggar ketentuan peraturan tersebut, tindakan tersebut termasuk dalam tindakan yang tidak sesuai dengan keadilan hukum yang sifatnya normatife prosedural atau hukum yang ditetapkan harus sesuai dengan mekanisme serta norma yang berlaku, karena jaminan sosial tersebut telah ditetapkan dalam hukum secara normatif.

Pada prinsipnya, pemerintah harus memeberikan sanksi kepada para pengusaha yang tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerja dalam hal masa proses PHK. Pemberian sanksi dapat diberikan dengan menggunakan 2 jenis, yakni sanksi berupa tgeuran tertulis dan sanksi tidak mendapaykan layanan public tertentu. Penentuan sanksi tersebut seperti yang telah diatur pada pasal 46 PP Nomor 37 Tahun 2021, sekiranya apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan dan dilanggar oleh pengusaha, seperti pengusaha tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerja saat dalam masa prosses PHK dan pekerja tidak dapat apa yang telah menjadi hak-haknya maka pengusaha dapat diberikan teguran secara tertulis dan tidak mendapatkan layanan public dari pemerintah.

Berdasarkan penelitian ini, sanksi teguran maupun sanksi tidak mendapatkan layanan publik tersebut cenderung masih kurang tegas, dikarenakan dalam PP Nomor 37 Tahun 2021 belum diatur secara jelas terkait apa dan bagaimana mekanisme dan bentuk sanksi tidak mendapatkan layanan publik. Hal tersebut pun perlu ditegaskan bahwa belum cukup apabila hanya

dengan menerbitkan surat teguran tertulis kepada pihak pengusaha, seharusnya pemerintah memberikan suatu gebrakan Langkah yang lebih konkrit seperti memberikan upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja dengan melalui jalur pengadilan dalam memperjuangkan haknya. Langkah lainnya yang bisa dilakukan untuk menegaskan para pengusaha dengan memaksa kepada pengusaha untuk memberikan suatu manfaat berupa jaminan sosial yang lebih atas tindakan pelanggaran yang dilakukan. Persewaan lain muncul di sisi pekerja, dimana tidak semua pekerja mengetahui prosedur dan juga tata cara pengaduan laporan kepada Dinas tenaga Kerja terkait hak-hak yang dilanggar.

Ditinjau dari aspek regulasi hukum, memang masih perlu adanya regulasi yang mengatur lebih konkrit terkait sanksi hukum terhadap pelaku pelanggaran hak pekerja dalam masa proses PHK terutama dalam hal pemenuhan jaminan sosial, bukan hanya sanksi administratif tetapi juga diperlukan sanksi pidana apabila pihak yang melanggar melakukan kesalahan berat dan mengakibatkan kerugian sehingga alangkah baik juga apabila pelaku harus memberikan ganti rugi atau kompensasi yang mana diwajibkan kepada setiap Perusahaan yang melanggar. Pemerintah dalam hal ini juga harus dapat memberikan arahan maupun sosialisasi bagi para pekerja mengingat masih banyak pekerja yang minim pengetahuan dalam hal melaporkan tindakan pengusaha yang tidak menjalankan kewajibannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik Kesimpulan, bahwasanya dalam Hukum Ketenagakerja belum mengatur secara konkrit dan tegas terkait adanya sanksi baik berbentuk sanksi pidana maupun sanksi administrasi dalam penegakan terhadap permasalahan pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja dalam masa proses pemutusan hubungan kerja (PHK). Perlunya regulasi terkait sanksi terhadap permasalahan tersebut dapat digunakan sebagai bentuk perwujudan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi para pekerja yang posisinya berada di pihak yang lemah dibandingkan posisi pengusaha yang memiliki power lebih tinggi. Selama masa proses (PHK) baik pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya. Hak dan kewajiban merupakan hal yang harus diperhatikan karena hal tersebut adalah bagian penting bagi para pekerja. Kesejahteraan pekerja tidak boleh dikesampingkan mengingat pekerja adalah salah satu pihak penentu roda perekonomian di Indonesia

5. Saran

1. Diperlukannya evaluasi terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang agar dapat mengetahui bahwasannya masih terdapat pasal yang belum diatur terkait penjatuhan sanksi apabila Pasal tersebut di langar atau tidak dilaksanakan ooleh suatu pihak
2. Sebaiknya pemerintah dapat menentukan besaran minimum dan maksimum pemberian upah dalam masa proses PHK, serta menentukan berapa maksimum dan minimum skorsing dapat diberikan kepada pekerja mengingat pada SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tidak memberikan pedoman terkait penentuan upah dan skorsing
3. Pemerintah dapat memberikan sosialisasi lebih lagi bagi para pekerja, dikarenakan hingga saat ini ditemukan banyak pekerja yang minim pengetahuan terhadap tata cara dalam melaporkan suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Hal tersebut adalah sesuatu yang krusial bagi pekerja karena menyangkut hak beserta kewajibannya.

6. Referensi

- [1] A. Wijayanti, "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi," Jakarta: Sinar Grafika, 2009, p. 12.
- [2] A. Syamsuddin, *Tindak Pidana Khusus Cetakan Pertama*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- [3] L. M. Friedman, *The Legal System A Social Science Perspective*. Bandung: Nusa Pedia, 2013.
- [4] B. N. Arief, "Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum," vol. 1, p. 3, 2014.
- [5] H. McLean, "Contract of Employment. Negative Covenants and No Work, No Pay," *The Cambridge Law Journal*," vol. 49, p. 29, 1990.
- [6] R. Asyhadie, Z., & Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: kencana jakarta, 2019.
- [7] Z. Asyhadie, *Aspek –Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Depok: Rajagrafindo Persada, 2013.