

**PEMIDANAAN TERHADAP PENGUSAHA YANG TIDAK
MEMBAYARKAN PESANGON KEPADA EKS PEKERJA
PT. SARANAPARIWARA DITINJAU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN HUKUM PIDANA
ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S.1)



Oleh:

MUHAMMAD SAIFULLAH YUSUF

NIM: 2002026095

**PROGRAM STUDI HUKUM PIDANA ISLAM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan ini saya sampaikan naskah skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Saifullah Yusuf

Nim : 2002026095

Jurusan : Hukum Pidana Islam

Judul : **PEMIDANAAN TERHADAP PENGUSAHA YANG TIDAK MEMBAYARKAN PESANGON KEPADA EKS PEKERJA PT. SARANAPARIWARA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN HUKUM PIDANA ISLAM**

Dengan ini saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera dijadwalkan untuk ujian. Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu diucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 5 Mei 2025

Pembimbing I



Dr. Mahsun M. Ag

NIP: 196711132005011001

Pembimbing II



Riza Fibrani M.H.

NIP: 198902112019032015

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka, KM. 2 Kampus III Ngaliyan, Semarang
Telp/Fax (024)7601291, Semarang 50185

Skripsi Saudara : Muhammad Saifullah Yusuf
NIM : 2002026095
Prodi : Hukum Pidana Islam
Judul Skripsi : **Pemidanaan Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayarkan Pesangon Kepada Eks. Pekerja Pt. Saranapariwara Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Dan Hukum Pidana Islam**

Telah di-*munaqosah*-kan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus/baik/cukup pada tanggal 15 Mei 2025. Dan dapat diterima sebagai syarat ujian akhir dalam rangka menyelesaikan studi Program Strata I (S.1) Tahun Akademik 2024/2025.

Ketua Sidang

Arifana Nur Kholiq, M.S.I.
NIP. 198602192019031005

Penguji Utama I

Ismail Marzuki, MA.,HK.
NIP. 198308092015031002

Pembimbing I

Dr. Mahsun M.Ag
NIP. 196711132005011001

Semarang, 2 Juli 2025

Sekretaris Sidang

Dr. Mahsun M.Ag
NIP. 196711132005011001

Penguji Utama II

Ahmad Zubaeri M.H
NIP. 199005072019031010

pembimbing II

Riza Fibrani M.H
NIP. 1989021112019032015

MOTTO

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhumu berkata, Rasulullah
ﷺ bersabda "Berikan upah kepada pekerja
sebelum keringatnya kering." (HR Ibnu Majah)¹

¹ HR. Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab Al-Ijarah, Hadis No. 2443.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Solawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad ﷺ 'alaihi wa sallam yang selalu kita nanti-nantikan syafaatnya di hari akhir.

Dengan segenap rasa syukur yang tak terhingga ke hadirat Allah SWT, karya ini kupersembahkan kepada: Ayah dan Ibuku tercinta, Bapak Slamet dan Alm. Ibu Semi, sumber kekuatan dan kasih yang tak pernah pudar. Terima kasih atas doa, cinta, dan segala pengorbanan yang selalu menyertai langkahku. Keluarga besar yang kusayangi, atas perhatian, dukungan, dan semangat yang menguatkan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Seluruh Civitas Akademika UIN Walisongo Semarang, atas ilmu, arahan, dan pengalaman berharga yang akan menjadi bekal dalam perjalanan hidup selanjutnya. Semoga setiap huruf dalam karya ini menjadi amal jariyah bagi semua yang telah berjasa, dan menjadi langkah awal menuju pengabdian yang lebih bermakna.

DEKLARASI

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini:

Nama : Muhammad Saifullah Yusuf

Nim : 2002026095

Prodi : Hukum Pidana Islam

Judul Skripsi : **PEMIDANAAN TERHADAP PENGUSAHA YANG TIDAK
MEMBAYARKAN PESANGON KEPADA EKS PEKERJA PT.
SARANAPARIWARA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
CIPTA KERJA DAN HUKUM PIDANA ISLAM**

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, tanpa memuat materi yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain. Seluruh pendapat atau pemikiran dari pihak lain yang tercantum dalam skripsi ini telah dicantumkan secara jelas sebagai rujukan sesuai dengan kaidah akademik yang berlaku.

Semarang, 1 Mei 2025

Deklarator



Muhammad Saifullah Yusuf

NIM: 2002026095

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan adalah Sistem Transliterasi Arab Latin SKB Menteri Agama RI No. 158/1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0543b/1987 tertanggal 22 Januari 1998.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š/š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ/ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ/ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Sad	Ş/ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḍ/ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ/ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ/ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ke
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (*tasydid*) ditulis rangkap

Contoh: مقدمات ditulis *Muqaddimah*

C. Vokal

1. Vokal Tunggal

Fathah ditulis “a”. Contoh: فتح ditulis *fataḥa*

Kasrah ditulis “i”. Contoh: علم ditulis *‘alimun*

Dammah ditulis “u”. Contoh: كتب ditulis *kutub*

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap (fathah dan ya) ditulis “ai”.

Contoh : اين ditulis *aina*

Vokal rangkap (fathah dan wawu) ditulis “au”.

Contoh: حول ditulis *ḥaula*

D. Vokal Panjang

Fathah ditulis “a”. Contoh: باع = *bā ‘a*

Kasrah ditulis “i”. Contoh: عليهم = *‘alī mun*

Dammah ditulis “u”. Contoh: علوم = *‘ulūmun*

E. Hamzah

Huruf Hamzah (ء) di awal kata tulis dengan vokal tanpa didahului oleh tanda apostrof (‘). Contoh: إيمان = *īmān*

F. Lafzul Jalalah

Lafzul jalalah (kata الله) yang terbentuk frase nomina ditransliterasikan tanpa hamzah. Contoh: عبد الله ditulis *‘Abdullah*

G. Kata Sandang “al-...”

1. Kata sandang “al-” tetap ditulis “al-”, baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyah maupun syamsiyah.

2. Huruf “a” pada kata sandang “al-” tetap ditulis dengan huruf kecil.
3. Kata sandang “al-” di awal kalimat dan pada kata “Al-Qur’an” ditulis dengan huruf kapital.

H. Ta marbutah (ة)

Bila terletak diakhir kalimat, ditulis h, misalnya: البقرة ditulis *al-baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis t. Contoh: زكاة المال ditulis *zakāh al-māl* atau *zakātul māl*.

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali menimbulkan permasalahan hukum antara pengusaha dan pekerja, khususnya terkait pemenuhan hak pesangon. Undang-Undang Cipta Kerja telah mengatur secara tegas dalam Pasal 156 ayat (1) bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak kepada pekerja yang terkena PHK. Namun dalam praktiknya, tidak sedikit pengusaha yang mengabaikan kewajiban ini, bahkan setelah adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sanksi pidana terhadap pengusaha yang tidak membayarkan pesangon kepada pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, serta meninjau hal tersebut dalam perspektif hukum pidana Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris dengan spesifikasi deskriptif analitis. Data diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara dengan pihak terkait, termasuk eks pekerja dan lembaga bantuan hukum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran pesangon merupakan bentuk pelanggaran hukum yang dapat dikenai sanksi pidana berupa pidana penjara dan/atau denda. Dalam perspektif hukum Islam, tindakan tersebut termasuk bentuk kezaliman yang bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan hak pekerja. Islam memerintahkan agar upah pekerja diberikan secara tepat waktu dan melarang penundaan pembayaran hak. Oleh karena itu, baik secara hukum positif maupun hukum Islam, pengusaha yang tidak membayar pesangon wajib dipertanggungjawabkan secara hukum.

Kata Kunci: Pemidanaan, Pengusaha, Pesangon, PHK, Undang-Undang Cipta Kerja, Hukum Islam.

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) often leads to legal disputes between employers and workers, particularly concerning the fulfillment of severance pay rights. The Job Creation Law explicitly stipulates in Article 156 paragraph (1) that employers are obligated to pay severance pay, long service awards, and compensation for rights to workers who are terminated. However, in practice, many employers neglect this obligation, even after a decision has been issued by the Industrial Relations Court.

This research aims to analyze the criminal sanctions imposed on employers who fail to pay severance to workers based on the provisions of Article 185 paragraph (1) of the Job Creation Law, as well as to review this issue from the perspective of Islamic criminal law. The method used in this study is an empirical juridical approach with descriptive-analytical specifications. Data were obtained through literature study and interviews with relevant parties, including former workers and legal aid institutions.

The results of the study show that the act of an employer failing to fulfill the obligation to pay severance constitutes a legal violation that can be subject to criminal sanctions in the form of imprisonment and/or fines. From the perspective of Islamic law, such actions constitute injustice and contradict the principles of justice and protection of workers' rights. Islam commands that workers' wages be paid on time and prohibits the delay in fulfilling their rights. Therefore, under both positive law and Islamic law, employers who do not pay severance must be held legally accountable.

Keywords: Criminal Sanction, Employer, Severance Pay, Termination of Employment, Job Creation Law, Islamic Law

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, serta hanya kepada-Nya kami memohon pertolongan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad ﷺ ‘alaihi wa sallam, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman. Semoga kita semua mendapat syafaat beliau di hari kiamat.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya. Berkat izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“PEMIDANAAN TERHADAP PENGUSAHA YANG TIDAK MEMBAYARKAN PESANGON KEPADA EKS PEKERJA PT. SARANAPARIWARA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN HUKUM PIDANA ISLAM ”** sebagai salah satu syarat meraih gelar Sarjana pada Program Studi Hukum Pidana Islam, Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mahsun, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Riza Fibriani, M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan

penyuh kesabaran telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam membimbing penulis hingga skripsi ini selesai.

2. Bapak Dr. M. Harun, S.Ag., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Pidana Islam dan Ibu Arifana Nur Kholiq, M.S.I. selaku Sekretaris Program Studi Hukum Pidana Islam yang telah memberikan arahan dan dukungan selama penulis menempuh studi.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan kepada seluruh mahasiswa.
4. Kedua orang tua penulis tercinta, Bapak Slamet dan Alm. Ibu Semi atas segala doa, cinta, dukungan moral dan material yang tak pernah putus, serta pengorbanan yang tak ternilai selama ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka.
5. Seluruh keluarga saya terutama kakak-kaka saya, Aistriawati, Ida Puspita, Isti Farokha. Atas segala doa, cinta, dukungan moral dan material yang tak pernah putus ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka.
6. Seluruh narasumber yang sudah berkenan bersedia membantu penulis menyelesaikan penelitian skripsi, Ibu Eti Oktaviani selaku direktur LBH Semarang periode 2020-2024, Bpk. Nasrul Saftiar Dongoran selaku Managing Partnet NET Attorney, Bpk. Aman selaku dari eks. Pekerja PT.Sarana Pariwara, serta Bpk. Teguh selaku pihak PT. Sarana Pariwara. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka.

7. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Semarang, 5 Mei 2025

Penulis

Muhammad Saifullah Yusuf

NIM: 2002026095

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	19
A. Latar Belakang	19
B. Rumusan masalah	28
C. Tujuan dan Manfaat penelitian.....	28
D. Tinjauan Pustaka	29
E. Metodologi Penelitian	35
F. Sistematika Penulisan	38
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMIDANAAN TINDAK PIDANA TIDAK MEMBAYAR PESANGON.....	41
A. Teori Pidanaan	41
1. Teori Absolut atau <i>vergeldings theorieen</i>	42

2. Teori Relatif atau <i>doel theorieen</i>	44
3. Teori Gabungan atau <i>vereningis theorieen</i>	44
B. Teori Pidana Dalam Islam.....	46
1. Pidana Menurut Islam	46
2. Pengertian Tindak Pidana Menurut Hukum Islam .	51
3. Unsur-Unsur Tindak Pidana Menurut Islam.....	54
4. Sanksi Pidana Menurut Islam.....	56
C. Tindak Pidana Tidak Membayar Pesangon.....	63
1. Pengertian Tindak Pidana Tidak Membayar Pesangon	63
2. Unsur-Unsur Tindak Pidana Tidak Membayar Pesangon	68
3. Undang-Undang Tentang Tindak Pidana Tidak Membayar Pesangon.....	72

BAB III GAMBARAN UMUM KASUS TINDAK PIDANA TIDAK MEMBAYAR PESANGON KEPADA EKS PEKERJA PT. SARANAPARIWARA 85

A. Deskripsi Kasus	85
1. Kronologi Kasus PT Saranapariwara Sengketa Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja	85
2. Laporan Polisi	98

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	102
A. Analisis Yuridis Sanksi Pidana Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayarkan Pesangon Berdasarkan Pasal 185 Ayat (1) <i>Jo</i> Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja.....	102
B. Tinjauan Hukum Terhadap Pemidanaan Pengusaha Yang Tidak Membayarkan Pesangon Kepada Pekerja Berdasarkan Hukum Pidana Islam.....	123
BAB V PENUTUP	133
A. Kesimpulan	133
B. Saran	134
DAFTAR PUSTAKA	136
LAMPIRAN.....	142
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan dunia usaha sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berperan sebagai tenaga kerja dalam perusahaan, karena merekalah yang mendukung kelangsungan operasional dan proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perekrutan, mempertahankan, serta menjaga kesejahteraan para pekerja agar kegiatan operasional tetap berjalan efektif dan mampu menghasilkan keuntungan. Aktivitas-aktivitas ini membentuk suatu hubungan kerja yang diharapkan membawa manfaat bagi para pekerja, pihak manajemen, masyarakat, maupun pemerintah. Hubungan antara berbagai pihak yang terlibat dalam proses produksi guna mencapai tujuan bersama ini dikenal dengan istilah hubungan industrial.

Beragam persoalan yang kerap timbul dalam dunia usaha, seperti permintaan kenaikan upah atau gaji, pemberian bonus dan Tunjangan Hari Raya (THR), aksi mogok kerja secara massal, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta tuntutan pesangon dan isu-isu sejenisnya, idealnya dapat diantisipasi atau dihindari. Hal ini dapat tercapai jika kedua belah pihak, yakni pengusaha (majikan) dan pekerja (buruh), mampu menempatkan diri sesuai dengan peran dan tanggung

jawab masing-masing. Dengan kata lain, keduanya harus bersedia dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban mereka secara konsisten dan konsekuen sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

Hubungan kerja terbentuk setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yang merupakan suatu kesepakatan di mana pihak pertama, pekerja, berkomitmen untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, pengusaha, yang berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja tersebut dan memberikan upah. Frase "pada pihak lainnya" menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan, pekerja berada di bawah arahan dan kendali pengusaha.²

Mengacu pada pentingnya perlindungan hak dalam hubungan kerja, pengakhiran hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Ketika pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mereka harus memenuhi sejumlah kewajiban yang ditetapkan bagi pengusaha yang perlu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.³ Pemenuhan hak pesangon juga diatur di dalam hukum islam meski tidak disebut secara eksplisit di dalam alquran dan hadis

² Toha Halili, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm 9

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm.. 50.

mengenai hak pesangon pekerja dalam konteks PHK. Namun dalam konteks hak-hak hubungan kerja antara pemberi kerja (perusahaan) dengan pekerja diatur di dalam prinsip-prinsip dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, hal ini dijelaskan dalam ayat alquran surah asy-syu'ara' ayat 183 yang berbunyi:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: “Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.”⁴

Ayat di atas telah menjelaskan bentuk pertanggungjawaban pemberi kerja kepada pekerja. Frasa hak-haknya yang disebutkan dalam ayat tersebut, tentulah dapat dimaknai termasuk hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti, Hak atas pesangon, hak atas uang penghargaan masa kerja dan hak atas uang penggantian hak.

Selanjutnya, terdapat istilah upah atau dalam islam disebut *Ujrah*. *Ujrah* merupakan kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas jasa yang telah diberikan seorang pekerja⁵ Konsep jangka waktu dalam pemberian upahpun telah diatur di dalam sumber hukum islam, melalui hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

⁴ QS. Asy-Syu'ara [26]: 183.

⁵ Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam* (Yogyakarta: Ekonosia, 2003), hlm. 227

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Yang berarti: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringat mengering”⁶

Hadist di atas telah memberikan penegasan bagi pemberi kerja untuk segera membayarkan hak/upahnya bahkan sejak sebelum keringat yang keluar akibat bekerja mengering.

Adapun dalam kajian literatur hadis, kata *ajīr* yang merupakan bentuk *ism fa'il* dari kata dasar *A-Ja-Ra*, yang berarti seorang pekerja atau buruh. Selain itu, terdapat juga kata lain yang berasal dari derivasi yang sama, yaitu *ujrah* atau *ajr*,⁷ yang mengandung makna imbalan atau upah. Kedua kata ini memiliki hubungan erat dengan pembelaan Nabi Muhammad SAW terhadap hak-hak buruh. Secara implisit, Nabi Muhammad SAW ingin menyampaikan bahwa menjaga dan memenuhi hak-hak buruh merupakan bagian dari misi kenabiannya, yang selain untuk menyempurnakan akhlak mulia (*liutammima makarimal akhlaq*) melalui perbuatan baik terhadap buruh, juga untuk mewujudkan rahmatan lil ‘alamin, yakni memastikan hak-hak buruh terpenuhi sehingga mereka dapat memiliki kehidupan yang sejahtera dan bahagia.

Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Anas bin Malik, terdapat kisah mengenai tiga

⁶ HR. Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab Al-Ijarah, Hadis No. 2443.

⁷ Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, (Jakarta: Hidakarya Agung, 1990), hlm. 8,

orang yang terperangkap dalam sebuah gua. Ketiganya bertawasul (memohon pertolongan Allah) dengan amal perbuatan masing-masing. Setelah dua orang selesai bertawasul, giliran orang ketiga untuk bertawasul dengan amalnya. Orang ketiga tersebut berkata: "Ya Allah, suatu ketika saya mempekerjakan seseorang. Namun, ia meminta upahnya dan saya belum memberikannya hingga ia meninggalkan upahnya tersebut. Saya pun menggunakan upah itu untuk modal usaha peternakan. Setelah usaha saya berkembang dan ternak saya berkembang biak, orang tersebut datang lagi meminta upahnya. Saya pun memberikan seluruh hasil peternakan itu kepadanya tanpa menyisakan sedikitpun, karena itu adalah haknya yang dulu. Padahal, seandainya saya mau, saya bisa saja memberikan hanya sejumlah upah yang seharusnya ia terima pada awalnya." Kemudian, orang ketiga ini berkata: "Ya Allah, jika engkau mengetahui bahwa perbuatan saya terhadap pekerjaku ini semata-mata untuk mengharapkan rahmat-Mu dan takut akan azab-Mu, maka keluarkanlah kami dari gua ini." Seketika itu, mulut gua terbuka dan ketiga orang tersebut berhasil keluar dengan selamat.⁸

Kisah ini bukan sekadar cerita biasa yang lewat setelah diceritakan, melainkan merupakan salah satu sarana dakwah

⁸ <https://www.nu.or.id/syariah/pembelaan-rasulullah-terhadap-kaum-buruh-gHUoG> diakses 17 maret 2025 pukul 7.30

Nabi Muhammad SAW untuk menanamkan nilai-nilai dalam diri para pendengarnya. Cerita ini mengajarkan bahwa berbuat baik terhadap buruh adalah amal yang sangat dihargai di sisi Allah. Hal ini terbukti dari Allah yang mengabulkan doa orang ketiga hanya karena perlakuannya yang baik terhadap buruh yang pernah ia pekerjakan.

Dalam situasi lain, Nabi Muhammad SAW juga secara tegas menjamin hak-hak buruh. Pertama, Nabi melarang seseorang mempekerjakan orang lain sebelum kesepakatan mengenai upahnya jelas, sebagaimana diriwayatkan oleh Ibrahim an-Nakhai:

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنْ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يَتَبَيَّنَ أَجْرُهُ

Yang artinya : *"Nabi SAW melarang seseorang mempekerjakan seorang buruh hingga kesepakatan mengenai upahnya telah jelas."*⁹

Kedua, ketika kita mempekerjakan buruh, kita dilarang berlaku sewenang-wenang atau zalim terhadap mereka. Hal ini disampaikan oleh Nabi SAW melalui hadits panjang yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah, di mana salah satu pesan beliau adalah:

⁹ HR. Ahmad bin Hanbal, *Musnad Ahmad*, hadis no. 16174.

وَمَنْ ظَلَمَ أَحِيرًا أَجْرَهُ حَبِطَ عَمَلُهُ ، وَحُرِّمَ عَلَيْهِ رِيحُ الْجَنَّةِ

Artinya: "Siapa yang berlaku zalim terhadap upah seorang buruh, maka amalnya akan gugur dan dia akan terhalang dari bau surga." ¹⁰

Ketiga, Nabi Muhammad SAW juga memerintahkan agar upah buruh diberikan segera tanpa menunda-nunda. Sebagaimana yang termaktub dalam hadis yang disampaikan oleh Abu Hurairah:

أَعْطُوا الْأَحِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ رَشْحُهُ

Artinya: "Berikanlah upah kepada buruh sebelum keringatnya kering." ¹¹

Maksud dari "keringatnya kering" dalam hadis ini adalah agar upah diberikan secepatnya, tidak ditunda terlalu lama hingga buruh merasa menunggu terlalu lama. ¹²

Pada prakteknya, tidak sedikit dalam praktik pemenuhan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha seperti pemberian pesangon kepada para pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dilakukan oleh pengusaha dimana bahwasannya pemenuhan hak pekerja yang ter-PHK wajib diberikan hak pesangon oleh pengusaha sesuai Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023

¹⁰ HR. Al-Hakim, *Al-Mustadrak 'ala al-Shahihain*, juz 2, hlm. 25.

¹¹ HR. Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab Al-Ijarah, Hadis No. 2443.

¹² <https://www.nu.or.id/syariah/pembelaan-rasulullah-terhadap-kaum-buruh-gHUoG> diakses 17 maret 2025 pukul 7.30

tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja). Apabila hak-hak pesangon tidak dibayarkan maka pengusaha tersebut dapat dipidana sesuai dengan ketentuan Pasal 185 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Cipta kerja yang berbunyi ” Barang siapa melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).¹³

Istilah pesangon pada dasarnya sudah memiliki penjelasannya sendiri serta sudah diatur didalam undang undang aturan tersebut tertuang pada Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) diatur dalam Pasal 156 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁴ Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir semenjak awal covid kasus antara pengusaha dengan buruh meningkat secara signifikan terutama diwilayah jawa tengah, pada tahun 2024 dari januari

¹³ Pasal 185 ayat (1) UU Cipta Kerja

¹⁴ Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja

sampai agustus ini saja tercatat 46.240 buruh yang terdampak.¹⁵ Semarang menjadi kota paling banyak kasus sengketa antara pengusaha dengan buruh yang didominasi dengan kasus PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para buruh.

Salah satu temuan menarik dari implementasi pidana ketenagakerjaan adalah kasus eks Pekerja PT. Sarana Pariwara yang melakukan pelaporan pidana kepada Pemilik PT. Sarana Pariwara yang tidak membayarkan pesangon yang diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Semarang di Kantor Kepolisian Daerah Jawa Tengah. Upaya Pidana Ketenagakerjaan yang ditempuh oleh eks-pekerja PT. Sarana Pariwara ditempuh untuk mencapai tujuan perlindungan hak pekerja berupa pemberian pesangon.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji permasalahan tersebut, dengan judul : **“Pemidanaan Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayarkan Pesangon Kepada Eks Pekerja Pt. Saranapariwara Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Dan Hukum Pidana Islam ”.**

¹⁵ <https://katadata.co.id/berita/industri/kemenaker-catat-46-ribu-orang-kena-phk-hingga-agustus-paling-banyak-di-jateng>

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana tinjauan hukum terhadap pemidanaan pengusaha yang tidak membayarkan pesangon kepada pekerja berdasarkan Undang-undang Ciptakerja?
2. Bagaimana tinjauan hukum terhadap pemidanaan pengusaha yang tidak membayarkan pesangon kepada pekerja berdasarkan Hukum Pidana Islam?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui upaya hukum melalui undang-undang serta hukum islam dan secara khusus bertujuan:

- a. Untuk menganalisis ketentuan hukum tentang pemidanaan pengusaha yang tidak membayar pesangon kepada pekerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.
- b. Untuk menganalisis ketentuan hukum tentang pemidanaan pengusaha yang tidak membayar pesangon kepada pekerja berdasarkan Hukum Pidana Islam.

2. Manfaat Penelitian

- a. Menyediakan kontribusi teori mengenai pandangan hukum Islam terkait kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja.

- b. Menyajikan informasi mengenai dasar hukum Islam yang relevan dengan pemberian uang pesangon kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka adalah proses yang menggambarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, sehingga dapat menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilakukan tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari penelitian sebelumnya. Dalam proses ini, dilakukan pencarian, identifikasi, dan analisis terhadap berbagai teori serta dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Kajian pustaka ini bertujuan untuk memperoleh teori-teori yang mendukung dan memperkuat penelitian yang sedang dilakukan, dengan cara menyusun secara sistematis temuan-temuan dari penelitian terdahulu yang relevan. Hal ini dapat diketahui dalam beberapa penelitian sebagai berikut:

1. Skripsi yang ditulis oleh Isti Wahyuningsih yang berjudul *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)”*. Penelitian ini membahas tentang Penelitian ini membahas mengenai kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

dalam perspektif hukum Islam, dengan studi kasus di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat. Fokus utama penelitian ini adalah analisis terhadap praktik pemberian uang pesangon di perusahaan tersebut, yang ternyata tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memotong uang pesangon karyawan sebesar 5% karena alasan karyawan yang menolak dimutasikan akan dikenakan PHK, dan uang pesangon yang diberikan tidak diserahkan secara utuh kepada karyawan. Kondisi ini mengakibatkan kerugian bagi karyawan karena mereka tidak menerima haknya secara penuh sesuai dengan yang diatur dalam undang-undang. Penelitian ini juga mengidentifikasi dampak dari proses PHK di PT. Bumi Waras.¹⁶ Yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saya lakukan yaitu penelitian saya membahas tentang pengusaha yang enggan membayarkan hak pesangon secara keseluruhan meski telah diputus oleh pengadilan hubungan industrial yang berkecutan hukum tetap serta membahas sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Ciptakerja Pasal 185 ayat (1)

¹⁶ Isti Wahyuningsih, *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)”*, Skripsi (IAIN Metro, Lampung, 2018)

tentang ketenagakerjaan dan dalam perspektif hukum pidana islam.

2. Jurnal yang ditulis oleh Syaiful Achyar yang berjudul *“Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Terhadap Korban PHK Di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)”*. jurnal ini menjelaskan tentang pemberian uang pesangon sebagai kompensasi PHK sebagai bentuk tanggung jawab moral perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan setelah diPHK, serta menjelaskan bentuk kekerasan yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja berdasarkan hukum islam¹⁷. Perbedaan jurnal yang ditulis syaiful achyar sebagai peneliti terdahulu yaitu dalam skripsi saya membahas tentang sanksi pidana dalam perspektif hukum positif dan hukum pidana islam tidak hanya membahas penjelasan dalam sudut pandang hukum islam.
3. Skripsi yang ditulis oleh Retno Septiani yang berjudul *“Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”*. Penelitian ini membahas kewajiban pembayaran uang pesangon oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK

¹⁷ Syaiful Achyar, *“Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Terhadap Korban PHK Di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)”*, Jurnal (syaiful achyar, 2013)

berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, ditinjau dari perspektif hukum Islam. Penelitian ini termasuk jenis penelitian pustaka (library research) dengan sifat deskriptif analitis, menggunakan pendekatan normatif dan metode deduktif-induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perspektif hukum Islam, kewajiban membayar uang pesangon merupakan bentuk dari pemenuhan hak pekerja yang harus dijalankan secara adil dan proporsional. Islam menekankan pentingnya menjaga akad kerja, menunaikan hak upah, dan tidak berbuat zalim terhadap pekerja, sebagaimana yang ditegaskan dalam Al-Qur'an dan hadis. Pesangon dipandang sebagai hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya setelah kehilangan pekerjaan akibat PHK.¹⁸ Adapun yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saya lakukan adalah, dalam skripsi ini saya mengkaji pengusaha yang enggan membayarkan hak pesangon meskipun telah ada putusan hukum yang berkekuatan tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial, serta membahas sanksi pidana terhadap pelanggaran tersebut berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 185

¹⁸ Retno Septiani, "*Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*", Skripsi (UIN Raden Intan Lampung, 2018).

ayat (1) dan perspektif hukum pidana Islam secara lebih komprehensif

4. Skripsi yang ditulis oleh Chyntia Monica berjudul *“Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang di-PHK pada Pemberian Pesangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada PT. APM Logistics Cabang Pekanbaru”*. Penelitian ini membahas tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan tanpa memberikan pesangon kepada pekerja, serta bentuk perlindungan hukum dan upaya penyelesaiannya berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dan menggambarkan bahwa meskipun telah ada regulasi yang mewajibkan pengusaha untuk membayar pesangon kepada pekerja yang di-PHK, kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak menaati aturan tersebut. Dalam kasus PT. APM Logistics, perselisihan antara pekerja dan pengusaha masih belum menemukan titik penyelesaian yang jelas. Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah bahwa dalam skripsi ini penulis mengkaji pengusaha yang tetap enggan membayarkan pesangon

meskipun sudah ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap, dan meninjau hal tersebut dari aspek pemidanaan berdasarkan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, serta perspektif hukum pidana Islam.¹⁹

5. Skripsi yang ditulis oleh Iyon Agamar dengan judul *“Kewajiban Pembayaran Pesangon Setelah Pemutusan Hubungan Kerja di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”*. Penelitian ini membahas pelaksanaan kewajiban pengusaha dalam membayar pesangon setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta kendala yang dihadapi dalam implementasinya di lapangan. Penelitian menggunakan pendekatan sosiologis hukum dengan metode lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewajiban pembayaran pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 belum berjalan maksimal, sebab masih banyak pekerja yang tidak menerima pesangon pasca PHK. Hal ini diperburuk dengan lemahnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan

¹⁹ Chyntia Monica, *“Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang di-PHK pada Pemberian Pesangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada PT. APM Logistics Cabang Pekanbaru”*, Skripsi (Universitas Islam Riau, 2022).

rendahnya kesadaran hukum baik dari pihak pengusaha maupun pekerja. Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah, skripsi ini menitikberatkan pada aspek pemidanaan terhadap pengusaha yang tidak membayarkan pesangon, terutama setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, serta menelaahnya dalam perspektif hukum pidana Islam dan ketentuan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja.²⁰

E. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

A. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah metode untuk mendapatkan pemahaman dan kejelasan mengenai suatu permasalahan berdasarkan kenyataan yang ada atau studi kasus. Pendekatan ini dilakukan melalui penelitian langsung di lapangan dengan cara mengamati (observasi) dan mewawancarai (interview) pihak-pihak yang memiliki

²⁰ Iyon Agamar, *Kewajiban Pembayaran Pesangon Setelah Pemutusan Hubungan Kerja di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi (Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning, 2020).

kompetensi, untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti.²¹

B. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini ialah Penelitian Deskriptif Analitis. Penelitian Deskriptif Analitis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum serta hukum islam dan praktek pelaksanaan hukum positif yang kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, dokumen, dan catatan lapangan akan Analisa. Analisis data ini dilakukan dengan mengelompokkan, menghubungkan, menjelaskan, dan memberi makna pada pokok permasalahan yang akan dinalisis. Sehingga memiliki gambaran yang jelas mengenai sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak mebayar pesangon.

C. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan dengan wawancara pada saat observasi dengan narasumber atau

²¹ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: Rineka Cipta. 1983). hlm.7.

pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Narasumber tersebut antara lain :

- Kantor Hukum NET Attorney
- LBH-Semarang
- Eks Pekerja PT. Saranapariwara
- PT. Saranapariwara

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diambil dari bahan kepustakaan antara lain:

- Peraturan perundang-undangan
- Karya ilmiah para sarjana
- Hukum Pidana Islam
- Literatur atau buku-buku.

D. Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu studi dokumen atau literatur dan wawancara.

Metode pertama adalah studi dokumen atau literatur, yang dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber tertulis yang membahas mengenai pemenuhan hak pesangon pekerja. Ini mencakup analisis terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen kebijakan perusahaan, artikel, buku, serta jurnal yang relevan dengan topik tersebut.

Metode kedua adalah wawancara langsung, yang dilakukan dengan cara berinteraksi langsung dengan kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam tentang pemenuhan hak pesangon, termasuk perspektif dan pengalaman yang berbeda dari kedua belah pihak. Pihak perusahaan dapat memberikan penjelasan mengenai kebijakan dan prosedur mereka terkait pesangon, sementara pihak pekerja dapat mengungkapkan pandangan dan pengalaman pribadi mereka terkait dengan hak pesangon yang diterima. Dengan menggabungkan kedua metode ini, peneliti berharap dapat memperoleh data yang lebih akurat dan objektif untuk mendukung hasil penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Untuk menghasilkan suatu karya ilmiah perlu di penuhi kaidah-kaidah yang sesuai dengan metode penulisan karya ilmiah. Adapun sistematika penulisan skripsi ini terbagi dalam empat bab, secara garis besarnya akan diuraikan secara singkat mengenai pembagian bab per bab.

Bab I adalah Pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II adalah pembahasan umum tentang pokok pembahasan atau bisa dikatakan landasan teori, bab ini berisi tentang uraian perlindungan hak-hak buruh secara normatif, pengaturan pemidanaan bagi pengusaha yang tidak membayar pesangon berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Prinsip-prinsip hukum Islam terkait dengan pembayaran hak pekerja termasuk pesangon. Bentuk pertanggungjawaban pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran hak termasuk pesangon dalam konteks hukum pidana Islam.

Bab III adalah gambaran umum objek penelitian, objek penelitian dalam skripsi ini adalah proses implementasi pidana ketenagakerjaan yang dilaporkan oleh Sdr. Aman Aryanto sebagai Eks Pekerja PT. Sarana Pariwara terhadap Pemilik PT. Sarana Pariwara di Kantor Kepolisian Daerah Jawa Tengah.

Bab IV adalah hasil penelitian dan analisis, yang berisi uraian mengenai perlindungan hak-hak pekerja terkait pesangon yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), uraian mengenai aturan normatif pemidanaan bagi Pengusaha yang tidak membayarkan pesangon pekerja, uraian mengenai

prosedur pelaporan pidana ketenagakerjaan, dan uraian mengenai hambatan dalam implementasi upaya pemidanaan pengusaha yang tidak membayarkan pesangon pekerja dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dan/atau kelemahan dalam penyelesaian pidana ketenagakerjaan bagi pengusaha.

Bab V adalah Penutup, yang berisi kesimpulan dari penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Daftar Pustaka. Lampiran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMIDANAAN TINDAK PIDANA TIDAK MEMBAYAR PESANGON

A. Teori Pidanaaan

Menurut Barda Nawawi Arief, jika pidanaaan dipahami dalam arti yang luas sebagai proses pemberian atau penjatuhan pidana oleh hakim, maka sistem pidanaaan dapat dipahami mencakup seluruh ketentuan hukum yang mengatur bagaimana hukum pidana dilaksanakan secara nyata hingga seseorang dikenai sanksi pidana. Dengan demikian, semua ketentuan dalam hukum pidana substantif, hukum acara pidana, dan hukum pelaksanaan pidana merupakan bagian integral dari sistem pidanaaan sebagai satu kesatuan yang utuh.²²

Dalam menjatuhkan pidana, negara wajib menjamin kebebasan individu serta memastikan bahwa martabat manusia tetap dihormati. Oleh karena itu, proses pidanaaan harus memiliki tujuan dan fungsi yang mampu menjaga keseimbangan antara hak-hak individu dan kepentingan masyarakat guna mewujudkan kesejahteraan bersama. Sebagaimana dikemukakan oleh Barda Nawawi Arief, bahwa tujuan dari kebijakan pidanaaan yakni penetapan suatu pidana tidak dapat dipisahkan dari tujuan politik kriminal, yang secara umum

²² Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002, hlm. 129.

bertujuan untuk melindungi masyarakat demi tercapainya kesejahteraan. Oleh sebab itu, dalam memahami dan merumuskan tujuan serta fungsi pemidanaan, diperlukan kajian terhadap berbagai teori pemidanaan yang telah berkembang.²³

Dalam hukum pidana, penting untuk memiliki tujuan yang jelas dalam pemberian sanksi kepada pelaku kejahatan. Untuk itu, terdapat 3 (tiga) teori yang membahas mengenai tujuan pemidanaan. Berikut penjelasan masing-masing teori tersebut:

1. Teori Absolut atau *vergeldings theorieen*

Teori ini mengemukakan bahwa menurut teori pemidanaan absolut, pemberian sanksi pidana bertujuan untuk memberikan balasan retributif, yaitu hukuman sebagai bentuk pembalasan yang setimpal bagi pelaku tindak pidana. Dalam pandangan teori ini, pelaku kejahatan harus menanggung akibat dari perbuatannya sebagai konsekuensi dari tindakan kriminal yang dilakukan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban hukum bagi pelaku untuk menerima hukuman yang setara dengan perbuatannya. Johannes Andenaes menyatakan bahwa pidana merupakan alat untuk mewujudkan keadilan, dan

²³ Barda Nawawi Arief, dalam bukunya *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan* (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001) hal. 12

hanya adil bagi korban apabila pelaku juga menerima hukuman yang setimpal.²⁴

Immanuel Kant berpendapat bahwa hukuman harus diberikan sebagai bentuk pembalasan yang setimpal terhadap setiap perbuatan melawan hukum. Menurutya, ini merupakan kewajiban mutlak yang dibenarkan sebagai bentuk pembalasan, tanpa mempertimbangkan tujuan lain. Oleh karena itu, setiap pengecualian dalam sistem pidana yang bertujuan untuk mencapai tujuan selain pembalasan harus dihindari dan dikesampingkan.²⁵

Teori pembalasan berpendapat bahwa hukuman tidak bertujuan untuk tujuan praktis, seperti memperbaiki pelaku kejahatan. Kejahatan itu sendiri sudah mengandung alasan untuk pemberian hukuman. Hukuman bersifat mutlak karena adanya tindakan kriminal. Tidak perlu mempertimbangkan manfaat dari pemberian hukuman tersebut. Setiap perbuatan kriminal harus berakhir dengan pemberian hukuman kepada pelaku. Oleh karena itu, teori ini disebut sebagai teori yang bersifat absolut.²⁶

²⁴ Andi Hamzah, dalam bukunya *Sistem Pidana dan Pemidanaan di Indonesia* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1993)

²⁵ Lawrence M. Friedman, Op. Cit. Hlm. 15.

²⁶ *Ibid.*

2. Teori Relatif atau *doel theorieen*

Menurut teori relatif, tujuan pemidanaan adalah untuk memberikan manfaat bagi masyarakat, yaitu dengan melindungi mereka dari tindak kejahatan. Dalam bukunya *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*, Muladi dan Barda Nawawi Arief menjelaskan bahwa pembenaran terhadap keberadaan pidana menurut teori relatif terletak pada tujuan pidana itu sendiri, yaitu bukan karena seseorang melakukan kejahatan ("*quia peccatum est*"), melainkan untuk mencegah orang melakukan kejahatan di masa depan ("*nepeccetur*").²⁷

Tujuan ini dapat tercapai melalui pemberian hukuman kepada pelaku, di mana diharapkan hukuman tersebut dapat memberikan efek jera sehingga pelaku tidak akan mengulangi tindak kejahatannya di masa depan (pencegahan khusus), serta mencegah masyarakat agar tidak terdorong untuk melakukan kejahatan di kemudian hari (pencegahan umum).

3. Teori Gabungan atau *vereningis theorieen*

Teori pemidanaan gabungan berusaha menggabungkan kedua teori absolut dan teori relatif, yang menyatakan bahwa penghukuman tidak hanya bertujuan

²⁷ Muladi dan Barda Nawawi, dalam bukunya *Teori-teori dan Kebijakan Pidana* (Bandung: Alumni, 1992), hlm. 11

untuk membalas pelaku, tetapi juga sebagai alat untuk pencegahan, rehabilitasi, dan perlindungan masyarakat.

Dalam teori ini, pemidanaan memiliki tujuan yang multifungsi, yaitu untuk mencapai keseimbangan antara aspek keadilan, memberikan efek jera, dan melakukan perbaikan bagi pelaku agar dapat kembali diterima dalam masyarakat. Menurut Andi Hamzah, dalam teori gabungan, ada yang lebih menekankan pada pembalasan, sementara yang lainnya berusaha menyeimbangkan antara unsur pembalasan dan pencegahan.²⁸

Tokoh utama yang mengajukan teori gabungan ini adalah Pellegrino Rossi. Teori ini berakar pada pemikiran yang bersifat kontradiktif antara teori absolute dengan teori relatif. Teori gabungan berusaha menjelaskan dan memberikan dasar pembenaran tentang pemidanaan dari berbagai sudut pandang, yaitu:²⁹

- a. Untuk menentukan apakah asas pembalasan itu benar atau tidak, diperlukan syarat bahwa setiap kesalahan harus dibalas dengan kesalahan. Dalam hal ini, penting untuk melihat pemidanaan dari perspektif kebutuhan masyarakat dan asas kebenaran.

²⁸ Syarif Saddam Rivanie, et al. *Perkembangan Teori-Teori Tujuan Pemidanaan*. Halu Oleo law Review, Vol. 6, No. 2, September 2022

²⁹ Bernard L. Tanya dkk, Op. Cit. Hlm. 75.

- b. Tindak pidana memberikan hak kepada negara untuk menjatuhkan hukuman, dan pembedaan menjadi kewajiban apabila memiliki tujuan yang diinginkan.
- c. Pembenaan atas pidana terletak pada tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk menjaga dan mempertahankan ketertiban hukum.

B. Teori Pembedaan Dalam Islam

1. Pembedaan Menurut Islam

Hukum pidana dalam Islam dibahas secara khusus dalam fikih jinayah, yang merupakan bagian dari hukum Islam yang membahas berbagai tindak pidana dan segala hal yang terkait dengannya. Pembagian tindak pidana (jarimah/jinayat) dalam Islam dapat dilihat berdasarkan beberapa aspek, salah satunya adalah berat atau ringannya hukuman yang dijatuhkan kepada pelaku kejahatan. Pembagian ini mengklasifikasikan jarimah dalam hukum pidana Islam ke dalam tiga jenis hukuman utama, yaitu: pertama, jarimah hudud (tindak pidana yang memiliki bentuk dan batasan hukuman yang ditentukan oleh Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad SAW, dengan sanksi berupa had); kedua, jarimah qisas (hukuman yang berupa pembalasan atau ganti rugi terhadap tubuh dan jiwa); dan

ketiga, jarimah takzir (hukuman yang tidak ditentukan secara spesifik dalam Al-Qur'an dan hadits).³⁰

Adapun penjelasan lebih rinci mengenai ketiga jenis hukum didalam islam sebagai berikut:

a. Pengertian Hudud

Secara etimologis, *hudud* merupakan bentuk jamak dari kata *had*, yang berarti pembatas atau pemisah suatu hal agar tidak bercampur dengan yang lain, atau supaya sesuatu tidak melampaui batas yang telah ditentukan.³¹ Menurut *Ensiklopedi al-Qur'an*, istilah ini juga bermakna “batas” atau sesuatu yang “tajam”, karena kata *hadid* berakar dari kata *had*. Selain itu, *hudud* juga diartikan sebagai aturan yang berfungsi mencegah manusia untuk melanggar atau melewatinya. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, kata *had* diartikan sebagai batas atau hingga. Sementara itu, kata *menghadkan* memiliki dua makna, yaitu: 1) membatasi atau menetapkan suatu batas agar tidak

³⁰ Ahmad Rofiq, dkk. *Eksistensi Tindak Pidana Ta'zir Dalam Kehidupan Masyarakat Indonesia, Jurnal Of Judicial Review Vol. 23:2* (September 2021), hlm. 242

³¹ Muhammad Bin Mukram bin Manzur, *Lisan al-Arab, Juz II*, (Beirut; Dar Sadir, 1409 H), hlm. 353

melebihi jumlah, ukuran, dan sebagainya; serta 2) mengkhususkan.³²

Berdasarkan pengertian tersebut, secara etimologis *hudud* dapat dimaknai sebagai batas atau pemisah yang tidak boleh dilanggar karena pelanggaran terhadapnya akan dikenai sanksi. Sementara itu, secara terminologis, Muhammad Al-Jurjani mendefinisikan *hudud* sebagai bentuk hukuman dengan kadar yang telah ditetapkan, yang pelaksanaannya bersifat wajib karena merupakan hak Allah.³³

Ciri-ciri dari jarimah hudud adalah sebagai berikut:

- 1) Hukuman yang dijatuhkan sudah pasti dan terbatas, artinya hukuman tersebut telah ditentukan oleh syara' dan tidak ada batasan minimal maupun maksimal.
- 2) Hukuman tersebut merupakan hak Allah semata, meskipun dalam beberapa kasus ada hak manusia, namun hak Allah lebih dominan. Hak Allah ini adalah suatu hak yang bertujuan untuk kemaslahatan umat manusia itu sendiri.

Jarimah hudud terbagi menjadi tujuh jenis, yaitu:

- 1) Jarimah zina (perzinaan)

³² Dep. Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet. I: Jakarta: Balai Pustaka, 1988), hlm.290.

³³ Muhammad Al-Jurjaniy, *al-Ta'rifat*, (Jeddah: al-Haramain,.), hlm.83

- 2) Jarimah qadzaf (tuduhan palsu terhadap seseorang)
- 3) Jarimah khamar (pemabukan)
- 4) Jarimah pencurian
- 5) Jarimah hirabah (perampokan atau kekerasan bersenjata)
- 6) Jarimah riddah (murtad)
- 7) Jarimah al-bagyu (pemberontakan atau penentangan terhadap negara Islam).³⁴

b. Jarimah Qishas dan Diat

arimah qishash dan *diat* merupakan bentuk tindak pidana yang dikenai sanksi berupa *qishash* atau *diat*, yang keduanya telah ditentukan oleh syariat Islam. Perbedaan mendasar antara keduanya dengan hukuman *had* terletak pada kepemilikan hak atas pemberian hukuman; jika *had* merupakan hak Allah yang tidak dapat diganggu gugat, maka *qishash* dan *diat* termasuk dalam kategori hak manusia. Artinya, pelaksanaan hukuman tersebut dapat dibatalkan atau dimaafkan oleh pihak korban atau keluarganya.

Dengan demikian, ciri-ciri dari jarimah qishash dan diat adalah sebagai berikut:

³⁴ Ahmad Wardi Muslich, Op. Cit., hlm. 17

- 1) Hukuman tersebut sudah pasti dan terbatas, artinya telah ditentukan oleh syara' dan tidak ada batasan minimal atau maksimal.
- 2) Hukuman ini termasuk hak individu, sehingga korban atau ahli warisnya memiliki kewenangan untuk memberikan maaf kepada pelaku.

Jarimah qishash dan diat ini terdiri dari dua jenis utama, yaitu pembunuhan dan penganiayaan. Namun, jika diperluas, ada lima jenis, yaitu:

- 1) Pembunuhan yang disengaja,
- 2) Pembunuhan yang menyerupai pembunuhan sengaja,
- 3) Pembunuhan karena kesalahan,
- 4) Penganiayaan yang disengaja, dan
- 5) Penganiayaan yang tidak sengaja.

c. Jarimah Ta'Zir

Jarimah takzir adalah kejahatan yang dikenakan hukuman takzir. Secara bahasa, takzir berasal dari kata ta'dib yang berarti memberi pelajaran, atau ar-rad wa al-man'u, yang berarti menolak dan mencegah. Namun, dalam pengertian istilah, takzir merujuk pada hukuman yang diberikan sebagai bentuk pendidikan atas dosa

atau tindak pidana yang tidak memiliki hukuman yang ditetapkan secara tegas oleh syariat.

Secara ringkas, dapat disimpulkan bahwa hukuman *takzir* adalah hukuman yang tidak ditentukan oleh syariat, melainkan diserahkan kepada penguasa (*Ulii Amri*) untuk memutuskan dan melaksanakan hukuman tersebut. Dalam penetapannya, penguasa menentukan hukuman tersebut secara umum, tanpa rincian yang spesifik.³⁵

Tujuan pemberian hak kepada penguasa untuk menentukan jarimah ta'zir dan hukumannya adalah agar penguasa dapat mengatur masyarakat, menjaga kepentingan-kepentingannya, serta dapat menangani setiap situasi mendesak dengan cara yang paling tepat.

2. Pengertian Tindak Pidana Menurut Hukum Islam

Hukum pidana Islam mencakup perbuatan yang dilarang oleh *Syara'* dan diancam dengan hukuman yang ditetapkan oleh Allah, seperti hudud, qishash, diyat, atau ta'zir. *Syara'* merujuk pada perbuatan yang dianggap sebagai tindak pidana apabila dilarang oleh hukum agama. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Imam Al-Mawardi, *jarimah* adalah tindakan yang dilarang oleh *Syara'* dan

³⁵ *Ibid.*, hlm. 19

dikenakan hukuman, baik itu *had* ataupun *ta'zir*, sebagai bentuk ancaman dari Allah.³⁶

Dalam pengertian Hukum Pidana Islam dikenal tiga istilah yang dapat digunakan, antara lain sebagai berikut:

a. *Jarimah*

Kata *jarimah* merujuk pada perbuatan pidana atau tindak pidana. Secara etimologis, *jarimah* berasal dari kata *jarama-yajrimu-jarimatan* yang berarti “berbuat” atau “memotong”. Secara khusus, kata ini digunakan untuk menggambarkan “perbuatan dosa” atau “perbuatan yang dibenci”. Selain itu, *jarimah* juga berasal dari kata *ajrama-yajrimu*, yang berarti “melakukan sesuatu yang bertentangan dengan kebenaran, keadilan, serta menyimpang dari jalan yang benar”.³⁷ Imam Mawardi menyatakan bahwa, *jarimah* adalah perbuatan yang dilarang *syariat* (hukum islam) dan diancam oleh Allah dengan hukuman *had* atau *ta'zir*.

Jarimah dapat disamakan dengan jenis larangan atau perintah dalam hukum konvensional (hukum positif), yang dikategorikan sebagai perbuatan

³⁶ Zulkarnain Lubis dan Bakti Ritonga, *Dasar-Dasar Hukum Acara Jinayah*, (Jakarta: Kencana Premedia Group, 2016), hlm.. 1-2

³⁷ Mardani, *Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 1

pidana, atau *strafbaar feit*, atau *delik*. Abdul Qodir Audah mendefinisikan tindak pidana dalam hukum positif sebagai perbuatan yang dilarang oleh undang-undang atau perbuatan yang ditetapkan oleh undang-undang sebagai tindakan yang terlarang. Tindak pidana tersebut baru dianggap sebagai pelanggaran apabila terdapat sanksi yang diatur sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang atau hukum pidana.³⁸

b. *Jinayah*

Para fuqaha menggunakan istilah *jinayah* untuk merujuk pada *jarimah*. Kata *jarimah* sendiri merupakan bentuk masdar (kata benda verbal) dari kata *jana*, yang berarti berbuat dosa atau salah. Secara terminologis, *jinayah* mengacu pada perbuatan dosa atau kesalahan. Dalam konteks hukum, istilah *jinayah* sering digunakan untuk menyebut delik atau tindak pidana.³⁹

c. *Ma'shiyat*

Ma'shiyat memiliki makna sebagai perbuatan yang diharamkan atau dilarang baik oleh hukum Islam maupun hukum positif. Dengan demikian, makna

³⁸ Fuat Thohari, *Hadis Ahkam: Kajian hadis-Hadis Hukum Pidana Islam (Hudud, Qishas, Ta'zir)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 4-5

³⁹ Zulkarni Lubis, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Acara Jinayah*, hlm. 2

ma'shiyat mencakup perbuatan-perbuatan yang dilarang oleh hukum untuk dilakukan.⁴⁰

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa hukum pidana Islam adalah hukum yang didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam. Mengenai hal ini, peneliti berpendapat bahwa hukum Islam adalah suatu sistem yang mengatur perilaku manusia dalam hubungan dengan Tuhan, sesama manusia, dan alam semesta, yang semuanya merupakan ciptaan Allah SWT.

3. Unsur-Unsur Tindak Pidana Menurut Islam

Di dalam islam, suatu tindakan dapat disebut sebagai tindak pidana islam jika unsur-unsur yang dipersyaratkan telah terpenuhi. Yang mana unsur-unsur tersebut telah melekat pada istilah jarimah itu sendiri. Dalam hukum pidana Islam, *jarimah* memiliki dua unsur, yaitu unsur khusus dan unsur umum, sebagai berikut:

- a. Adanya *nash* (ketentuan syariat) yang melarang perbuatan-perbuatan tertentu dan disertai dengan ancaman hukuman bagi pelaku. Unsur ini dikenal dengan istilah unsur formal (*al-rukn al-sya'i*).

⁴⁰ Mardani, *Hukum Pidana Islam*, hlm. 2

- b. Adanya unsur perbuatan yang membentuk *jarimah*, baik berupa tindakan yang melanggar larangan atau kelalaian dalam melakukan perbuatan yang diwajibkan. Unsur ini disebut sebagai unsur material (*al-rukn al-madi*).⁴¹
- c. Pembuat *jarimah* adalah orang yang mukallaf, yaitu individu yang dianggap dapat dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan pidana yang dilakukannya. Unsur ini dikenal dengan istilah unsur moral (*rukun adabi*).

Ketiga unsur tersebut harus ada pada setiap tindak pidana, karena ketiganya merupakan unsur umum. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Asep Saepudin Jahar et al., yang menyatakan bahwa unsur-unsur dalam perbuatan pidana (yang mereka sebut sebagai ruang lingkup hukum pidana) terfokus pada tiga hal, yaitu:⁴²

Pertama, subjek perbuatan, yaitu pelaku atau yang terkait dengan pertanggungjawaban pidana, yang mencakup keadaan yang memungkinkan seseorang untuk dihukum serta alasan atau kondisi apa saja yang menyebabkan seseorang yang terbukti melakukan tindak pidana dapat dijatuhi hukuman.

⁴¹ A. Djazuli, *Fiqh Jinayah (Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada, 2015). hlm. 3

⁴² Asep Saepudin Jahar et al, *Hukum Keluarga, Pidana dan Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2003), hlm. 119

Kedua, objek perbuatan, yaitu perbuatan yang dilarang dan lazim disebut dalam hukum Indonesia sebagai tindak pidana, perbuatan pidana, peristiwa pidana, atau perbuatan pidana. Istilah-istilah ini merupakan terjemahan dari kata *jarimah* dalam bahasa Arab.

Ketiga, sanksi hukuman, yaitu jenis hukuman atau sanksi yang dapat dijatuhkan kepada seseorang yang melakukan tindak pidana dan dianggap bertanggung jawab. Istilah ini merujuk pada kata *uqubah* dalam bahasa Arab. Seseorang yang melakukan tindak pidana harus memenuhi syarat-syarat tertentu, yaitu berakal, cukup umur, dan memiliki kemampuan bebas (*mukhtar*).

4. Sanksi Pidana Menurut Islam

a. Pengertian Sanksi

Sama halnya dengan dalam hukum pidana positif, dalam fiqh *jinayah* juga dikenal istilah “sanksi” yang disebut dengan istilah “hukuman” atau *uqubah*. *Uqubah* dalam bahasa Indonesia berarti sanksi hukum atau hukuman. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, hukuman adalah siksaan atau tindakan lain yang diberikan kepada seseorang yang melanggar undang-undang atau ketentuan lainnya. Sementara itu, menurut istilah fuqaha, *uqubah* atau hukuman adalah pembalasan yang diterapkan demi kemaslahatan

masyarakat, yang merupakan konsekuensi dari pelanggaran terhadap perintah pembuat syariat (Allah dan Rasul-Nya).

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukuman adalah balasan yang ditentukan oleh syariat Islam terhadap perbuatan yang dianggap melanggar perintah Allah. Hukuman ini ditetapkan dengan tujuan menjaga maslahat bagi kepentingan banyak pihak, baik itu bagi korban kejahatan, keluarganya, pelaku itu sendiri, maupun masyarakat secara keseluruhan.⁴³

Hukuman adalah suatu tindakan yang diberikan oleh *syara'* sebagai pembalasan atas perbuatan yang melanggar ketentuan syariat, dengan tujuan untuk menjaga ketertiban dan kepentingan masyarakat, serta melindungi hak dan kepentingan individu.⁴⁴

b. Jenis Sanksi Menurut Islam

Islam juga telah mengatur jenis sanksi yang dapat diberikan kepada pelanggar. Jenis sanksi ini menyangkut pada tindak pidana kriminal dalam hukum pidana islam. Hal tersebut terbagi dalam dua bagian, sebagai berikut:

⁴³ Muchammad Ihsan, dkk, *Hukum Pidana Islam Sebuah Alternatif*, (Yogyakarta: Lab. Hukum FH UII, 2008), Hlm. 6

⁴⁴ Djazuli, *Fiqh Jinayah (Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam)*, Hlm. 25

- 1) Ketentuan hukuman yang pasti mengenai berat ringannya hukuman termasuk *qishash* dan *diyat* yang tercantum di dalam Al-Qur'an dan hadits yang biasa disebut *hudud*. *Hudud* merupakan bentuk jamak dari kata *had* yang berarti (larangan, pencegahan). Adapun secara terminologis, Al-Jurjani mengartikan sebagai sanksi yang telah ditentukan dan wajib dilaksanakan secara *haq* karena Allah.⁴⁵
- 2) Ketentuan hukuman yang ditetapkan oleh hakim melalui putusannya disebut dengan hukuman *ta'zir*. *Jarimah ta'zir* adalah perbuatan pidana yang bentuk dan ancaman hukumannya ditentukan oleh penguasa (hakim) sebagai pelajaran bagi pelaku.

Jika ditinjau dari segi niatnya, maka *jarimah* dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:⁴⁶

- 1) *Jarimah Sengaja*, pada *jarimah sengaja* (*Jarimah maqsudah*), pelaku sengaja melakukan perbuatannya, dengan kesadaran bahwa perbuatannya tersebut dilarang. Dari definisi ini, dapat dipahami bahwa untuk *jarimah sengaja* harus dipenuhi tiga unsur, yaitu: unsur kesengajaan, unsur

⁴⁵ Nurul Irfan, dkk. *Fiqh Jinayah*, (Jakarta: Amzah, 2014). Hlm. 13

⁴⁶ Ahmad Hanafi, *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Bulan Nintang, 1990), Hlm. 13

kehendak bebas dalam melakukannya, dan unsur pengetahuan. Jika salah satu dari ketiga unsur ini tidak ada, maka perbuatan tersebut termasuk *jarimah* yang tidak disengaja.

- 2) *Jarimah Tidak Sengaja, jarimah tidak sengaja* dapat diartikan sebagai tindakan yang mengarah pada perbuatan yang dilarang, namun perbuatan tersebut terjadi akibat kekeliruan atau kelalaian. Dari definisi ini, dapat dilihat bahwa kelalaian (kesalahan) dari pelaku merupakan faktor penting dalam *jarimah tidak sengaja* ini.

Ditinjau dari segi waktu tertangkapnya, *jarimah* dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) *Jarimah tertangkap basah*, yaitu *jarimah* yang pelakunya tertangkap saat melakukan perbuatan tersebut atau sesudahnya dalam waktu yang dekat.
- 2) *Jarimah yang tidak tertangkap basah*, yaitu *jarimah* yang pelakunya tidak tertangkap saat melakukan perbuatan tersebut, melainkan sesudahnya setelah waktu yang cukup lama berlalu.

Ditinjau dari segi cara melakukannya, aspek yang ditekankan adalah bagaimana pelaku melakukan *jarimah* tersebut. Apakah pelaku melaksanakan perbuatan yang terlarang ataukah ia tidak melaksanakan perbuatan yang diwajibkan. Berdasarkan cara

pelaksanaannya, *jarimah* dapat dibagi menjadi dua, yaitu:⁴⁷

- 1) *Jarimah positif (ijabiyyah)*, yaitu pelaku secara aktif melakukan perbuatan yang dilarang, atau dalam bahasa hukum positif disebut *delict commissio*.
- 2) *Jarimah negatif (salabiyyah)*, yaitu pelaku bersikap pasif, tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan, atau dalam hukum positif dikenal dengan istilah *delict ommissio*, seperti tidak menolong orang yang sangat membutuhkan padahal pelaku mampu untuk melakukannya.

Ditinjau dari segi tabiatnya atau motifnya, *jarimah* dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:⁴⁸

- 1) *Jarimah politik*, yaitu *jarimah* yang dilakukan dengan maksud-maksud politik dan biasanya dilakukan oleh orang-orang yang memiliki tujuan politik untuk melawan pemerintahan

⁴⁷ Rahmat Hakim, *Hukum Pidana Islam (Fiqh Jinayah)*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2000), Hlm. 23

⁴⁸ *Ibiid* Hlm. 25

yang sah pada waktu situasi yang tidak normal, seperti pemberontakan bersenjata

- 2) Jarimah biasa, yaitu jarimah yang tidak bermuatan politik, seperti mencuri ayam atau barang-barang lainnya atau membunuh atau menganiaya orang-orang kebanyakan (orang biasa)

Ditinjau dari segi objeknya atau sasarannya dapat dibagi menjadi dua, yaitu:⁴⁹

- 1) *Jarimah perorangan* adalah *jarimah* yang hukumannya dijatuhkan untuk melindungi kepentingan individu, meskipun pada kenyataannya, apa yang menyinggung kepentingan individu juga dapat menyinggung kepentingan masyarakat.
- 2) *Jarimah masyarakat* adalah *jarimah* yang hukumannya dijatuhkan untuk melindungi kepentingan masyarakat, baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan ketentraman dan keamanan masyarakat secara keseluruhan. Menurut para *fuqaha*, penjatuhan hukuman atas perbuatan ini tidak dapat diampuni,

⁴⁹ Ahmad Hanafi, *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*, Hlm. 17

diperingat, atau ditunda pelaksanaannya. *Jarimah hudud* termasuk dalam kategori *jarimah masyarakat*, meskipun sebagian darinya berhubungan dengan individu, seperti pencurian dan *qadzaf* (penuduhan zina). Beberapa *jarimah ta'zir* juga termasuk dalam *jarimah masyarakat* jika yang dilanggar adalah hak masyarakat, seperti penimbunan bahan pokok, korupsi, dan sebagainya.

Menurut Abdul Qadir Audah, macam-macam hukuman dibagi menjadi empat kategori berdasarkan hubungan antara satu hukuman dengan hukuman lainnya. Penggolongan ini mencakup empat jenis hukuman, yaitu:⁵⁰

- 1) Hukuman pokok (*Uqubah Ashliyah*), yaitu hukuman yang ditetapkan sebagai hukuman utama untuk *jarimah* yang bersangkutan, seperti hukuman *qishash* untuk *jarimah* pembunuhan, atau hukuman potong tangan untuk *jarimah* pencurian.
- 2) Hukuman pengganti (*Uqubah Badaliyah*), yaitu hukuman yang menggantikan hukuman

⁵⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Pengantar dan Azas-Azas Hukum Pidana Islam Fikih Jinayah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), Hlm. 9

pokok, apabila hukuman pokok tidak dapat dilaksanakan karena alasan yang sah, seperti hukuman *diyat* (denda) sebagai pengganti hukuman *qishash*.

- 3) Hukuman tambahan (*Uqubah Taba'iyah*), yaitu hukuman yang menyusul hukuman pokok tanpa memerlukan keputusan terpisah, seperti larangan menerima warisan bagi seseorang yang membunuh keluarganya.
- 4) Hukuman pelengkap (*Uqubah Takmiliyah*), yaitu hukuman yang mengikuti hukuman pokok dengan syarat adanya keputusan terpisah dari hakim, dan syarat inilah yang membedakannya dengan hukuman tambahan. Contohnya adalah mengalungkan tangan pencuri yang telah dipotong di lehernya.

C. Tindak Pidana Tidak Membayar Pesangon

1. Pengertian Tindak Pidana Tidak Membayar Pesangon

Tindak pidana, yang dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *strafbaarfeit*, terdiri dari dua kata, yaitu *strafbaar* dan *feit*. Kata *feit* dalam bahasa Belanda berarti kenyataan atau peristiwa, sedangkan *strafbaar* berarti sesuatu yang dapat dihukum. Oleh karena itu, secara

harfiah, istilah *strafbaarfeit* merujuk pada suatu peristiwa atau kenyataan yang termasuk dalam kategori yang dapat dikenakan hukuman.⁵¹

Menurut beberapa ahli pengertian dari istilah *straatbaarfeit* seperti yang telah dikutip oleh ERasyid Ariman dan Fahmi Raghieb didalam bukunya bahwa menurut Simons *straatbaarfeit* ialah tindakan yang melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja oleh seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan atas tindakannya dan oleh undang-undang yang telah dinyatakan sebaga Tindakan yang dapat dipidana. Sedangkan menurut Pompe, Secara teoritis, *straatbaarfeit* dapat dijelaskan sebagai suatu pelanggaran terhadap norma atau gangguan terhadap ketertiban hukum yang dilakukan baik dengan sengaja maupun tidak sengaja oleh seorang pelaku. Penjatuhan hukuman kepada pelaku dianggap penting untuk menjaga ketertiban hukum serta melindungi kepentingan umum.⁵² Definisi ini menekankan bahwa *straatbaarfeit* tidak hanya mengacu pada tindakan yang melanggar hukum, tetapi juga pada pentingnya sanksi atau hukuman yang dijatuhkan. Tujuan utama hukuman adalah untuk menjaga kelangsungan tertib hukum yang ada dan

⁵¹ Rasyid Ariman dan Fahmi Raghieb, *Hukum Pidana* (Malang: Setara Press, 2015), hlm. 58

⁵² *Ibid*, hlm. 58

memastikan bahwa kepentingan masyarakat secara keseluruhan tetap terjamin, baik dalam hal keamanan, kedamaian, maupun keadilan.

Menurut Moeljanto, yang dikutip oleh Muhammad Hafi dalam skripsinya, tindak pidana atau perbuatan pidana adalah tindakan yang dilarang oleh hukum. Larangan ini disertai dengan hukuman (sanksi) pidana bagi siapa saja yang melanggarnya. Dengan kata lain, perbuatan pidana adalah tindakan yang melanggar hukum dan diancam dengan hukuman pidana. Penting untuk diingat bahwa larangan tersebut ditujukan pada perbuatan, yaitu kejadian atau keadaan yang disebabkan oleh perilaku seseorang, sedangkan ancaman pidana ditujukan pada orang yang melakukan perbuatan tersebut.

Memperhatikan definis di atas, maka ada beberapa syarat untuk menentukan perbuatan itu sebagai tindak pidana, syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Harus ada perbuatan manusia;
- 2) Perbuatan manusia itu bertentangan dengan hukum;
- 3) Perbuatan itu dilarang oleh Undang-undang dan diancam dengan pidana;
- 4) Perbuatan itu dilakukan oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan; dan

5) perbuatan itu harus dapat kepada si pembuat.⁵³

Namun hal lainnya yang perlu dipahami ialah, pemaknaan atas syarat yang tertuang dalam huruf a di atas, tentang ‘Harus ada perbuatan manusia’, ini merujuk pada subjek hukum yang dapat dimintai pertanggungjawabannya. Di dalam hukum yang berlaku di Indonesia, subjek hukum yang dikenal tidak hanya manusia. Namun juga subjek hukum berupa badan hukum. Subject, Subjek, Subjek Hukum atau pengemban hukum adalah manusia atau badan hukum.⁵⁴ Artinya, subjek hukum yang dimaksud dalam persyaratan di atas tidak hanya mencakup manusia namun juga badan hukum.

Berdasarkan rumusan pengertian tindak pidana yang telah diuraikan, untuk menetapkan suatu perbuatan sebagai tindak pidana, perbuatan tersebut haruslah merupakan tindakan yang dilarang dan diancam dengan pidana terhadap subjek yang melakukannya, atau yang dalam istilah hukum pidana dikenal dengan "barang siapa yang melanggar larangan tersebut. Dengan demikian, perbuatan yang termasuk dalam kategori tindak pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh hukum dan dapat

⁵³ Rasyid Ariman dan Fahmi Raghieb, *Hukum Pidana*, (Malang: Setara Press, 2016), Hlm. 60

⁵⁴ Prof. R. Subekti, S.H., dkk. *Kamus Hukum*. Hlm. 103

dikenakan sanksi pidana sebagai akibat dari pelanggaran tersebut.

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, pesangon atau uang pesangon ialah pembayarn yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha selaku pemberi kerja kepada karyawan atau pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja. Besaran upah pesangon yang dibayarkan biasanya dihitung berdasarkan upah bulanan yang diterima, dan jumlah tersebut dapat ditambah dengan komponen lainnya seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi Kesehatan, nilai opsi saham, atau tunjangan lain yang telah menjadi hak karyawan di perusahaan tersebut. Pengaturan rinci mengenai pesangon biasanya tertulis didalam peraturan perusahaan, ketentuan yang dibuat oleh perusahaan mengacu pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah, hal ini bermaksud untuk mengurangi perselisihan antar pengusaha dengan karyawan yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengaturan mengenai pesangon diindonesia sendiri telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2002 Hal pesangon yang diatur dalam undang-undang 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

Pelaksanaan Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, khususnya mengenai ketentuan Pasal 156 tentang pesangon, menimbulkan banyak kontroversi dikalangan masyarakat. Banyak pengusaha merasa bahwa jumlah pesangon yang mencapai Sembilan kali gaji untuk pekerja yang bekerja lebih dari delapan tahun, serta tambahan uang penghargaan dan penggantian lainnya, dianggap sangat memberatkan. Ketentuan ini memberikan pesangon lebih tinggi dibandingkan dengan setandar internasional. Bahkan nilai imbalan PHK yang diatur didalam undang-undang ini tercatat sebagai salah satu yang tertinggi didunia, dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan kebijakan tahun 1996 dan tiga kali lipat lebih tinggi dibandingkan kebijakan tahun 1986.⁵⁵

2. Unsur-Unsur Tindak Pidana Tidak Membayar Pesangon

Menurut S. R. Sianturi didalam bukunya menjelaskan secara ringkas unsur-unsur tindak pidana ialah:

⁵⁵ Posisi Kadin-Apindo dalam RPP Pesangon, Rapat Kadin Indonesia dan Apindo, Jakarta 27 Juli 2020

- a. adanya subjek
- b. adanya unsur kesalahan
- c. perbuatan bersifat melawan hukum
- d. suatu Tindakan yang dilarang atau diharuskan oleh undang-undang dan terhadap yang melanggar diancam pidana
- e. dalam suatu waktu, tempat, dan keadaan tertentu

Berdasarkan lima unsur diatas, maka dapat disederhanakan menjadi unsur subjektif dan dan unsur objektif.

- 1) Unsur subjektif meliputi:
 - a) Adanya subjek
 - b) Adanya unsur kesalahan
- 2) Unsur objektif meliputi:
 - a) Perbuatan bersifat melawan hukum
 - b) Suatu Tindakan yang dilarang atau diharuskan oleh undang-undang dan terhadap yang melanggar diancam pidana
 - c) Dalam suatu waktu, tempat, dan keadaan tertentu

Menurut P.A. F. Lamintang, unsur-unsur subjektif merujuk pada elemen elemen yang ada pada diri pelaku atau yang berkaitan dengan pelaku, termasuk segala hal yang terdapat dalam hatinya. Sementara itu, unsur-unsur objektif

adalah elemen-elemen yang berkaitan dengan ⁵⁶situasi atau kondisi di mana tindakan-tindakan pelaku harus dilakukan.

Unsur-unsur subjektif dan objektif dalam suatu tindak pidana adalah sebagai berikut:

a. Unsur-unsur subjektif:

1. Kesengajaan atau ketidaksengajaan (dolus dan culpa);

Tindak pidana ini terjadi karena kesengajaan dolus ataupun ketidaksengajaan culpa. Didalam konteks tidak membayar pesangon, kesengajaan bisa berarti pengusaha dengan sadar mengabaikan kewajiban hukum untuk membayar pesangon kepada pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Niat atau tujuan (voornemen) dalam percobaan atau usaha (poging) sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (1) KUHP;

Pengertian disini merujuk pada niat pelaku saat melakukan Tindakan pidana. Seperti pengusaha memiliki niat untuk tidak membayar

⁵⁶ P.A.F. Lamintang, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, Citra aditya bakti, Bandung 1996, hlm 193

pesangon dan ini juga salah satu factor yang bisa memberatkan pengusaha dalam proses hukum.

3. Berbagai macam tujuan atau maksud (oogmerk).

Maksudnya disini dalam tindak pidana pasti terdapat alasan melakukannya seperti halnya tindak pidana tidak membayar pesangon seperti dengan tujuan menyimpan modal, menghindari kewajiban hukum, eksploitasi pekerja.

4. Perencanaan terlebih dahulu (voorbedachte raad).

Jika Tindakan tidak membayar pesangon dilakukan setelah perencanaan yang matang, maka ini dapat digunakan alasan bahwa Tindakan tidak membayar pesangon merupakan tindak pidana disengaja.

5. Perasaan takut (vrees).

Perasaan takut dalam konteks tindak pidana tidak membayar pesangon mengacu pada keadaan psikologis di mana seseorang merasa terancam atau tertekan, yang dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan mereka., perasaan takut ini menjadi elemen penting untuk menentukan apakah suatu tindakan dapat dianggap sebagai tindak pidana.

b. Unsur-unsur objektif:

1. Sifat melanggar hukum (wederrechtelijkheid);

Maksudnya sifat melanggar hukum merujuk pada karakteristik Tindakan yang bertentangan dengan norma hukum yang berlaku, seperti halnya disini yaitu Tindakan tidak membayar pesangon.

2. Kualitas pelaku

Kualitas pelaku mengacu pada status atau posisi pengusaha yang menjadi subjek hukum dalam kasus tindak pidana tidak membayar pesangon.

3. Kausalitas, yaitu hubungan antara tindakan sebagai penyebab dan kenyataan sebagai akibat.⁵⁷

Kausalitas adalah hubungan sebab akibat antara Tindakan pelaku dan akibat yang ditimbulkan. Unsur ini sangat penting untuk menentukan apakah Tindakan tidak membayar pesangon itu menyebabkan kerugian atau pelanggaran hukum.

3. Undang-Undang Tentang Tindak Pidana Tidak Membayar Pesangon

Dalam Pasal 185 ayat (1) dijelaskan bahwa apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya, mereka dapat dikenakan sanksi pidana dengan hukuman penjara yang paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, atau denda antara Rp100 juta hingga Rp400 juta. Berikut adalah bunyi

⁵⁷ P.A.F. Lamintang, Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung 1996, hlm 193

pasalnya: "Barang siapa melanggar ketentuan yang tercantum 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) akan dikenakan sanksi pidana berupa hukuman 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 Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)." Sementara itu, Pasal 156 ayat (1) mengatur bahwa apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.⁵⁸

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pasal-pasal yang disebutkan menjelaskan kewajiban pengusaha terhadap pekerja terkait hak-hak yang berhubungan dengan pesangon dan penghargaan masa kerja. Jika pengusaha gagal memenuhi kewajiban ini, pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ciptakerja, termasuk denda yang cukup besar, untuk memberikan efek jera dan melindungi hak-hak pekerja. Pasal 156 ayat (1) juga mengingatkan pengusaha untuk memenuhi kewajiban pembayaran kepada pekerja ketika

⁵⁸ Pasal 185 ayat (1) UU Cipta Kerja

terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja.

1. Sanksi Pidana

a. Definisi Sanksi Pidana

Hukum Pidana memiliki ciri khas yang menandai sifat kepidanaan hukum pidana yaitu sanksi pidana atau sanksi hukuman. Istilah pidana diartikan sebagai sanksi pidana, selain itu juga diartikan dengan istilah-istilah lain yaitu hukuman, penghukuman, pembedanaan, penjatuhan hukuman, pemberian pidana dan hukuman pidana.⁵⁹

Prof Subekti melalui Kamus Hukum juga telah memberikan definisi mengenai sanksi hukuman yaitu hukuman yang terdiri atas penderitaan khas yang dipaksakan kepada si terhukum. Suatu hukuman dalam suatu ketentuan hukum pidana hendaknya ditinjau sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan semata-mata. Terutama tujuan menegakkan norma hukum yang tertera di dalamnya, oleh karena ancaman yang melancar dalam ketentuan itu dapatlah kiranya menakutkan setiap orang untuk melanggar norma itu. Dan dalam hal telah terjadinya suatu

⁵⁹ Adami Chazari, *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I*, Hlm. 81

pelanggaran, maka prinsip tujuan tetap berlaku, karena dihukumnyalah si pelanggar itu. Dan dalam hal telah terjadinya suatu pelanggaran, maka prinsip tujuan tetap berlaku, karena dihukumnyalah si pelanggar itu dengan tujuan agar ia tidak melanggar lagi. Lagi pun penghukuman si pelanggar itu merupakan suatu contoh yang menakutkan bagi setiap orang untuk melakukan pelanggaran yang sama.⁶⁰

Menurut Black's Law Dictionary, Henry Campbell Black mendefinisikan sanksi pidana sebagai *punishment attached to conviction at crimes* seperti denda, pengawasan, dan hukuman penjara. Artinya, sanksi pidana adalah hukuman yang dijatuhkan untuk menghukum pelaku kejahatan, seperti denda, pengawasan, dan penjara. Berdasarkan deskripsi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sanksi pidana pada dasarnya merupakan suatu bentuk hukuman yang dijatuhkan setelah terjadinya proses peradilan oleh lembaga yang berwenang, yang bertujuan untuk mencegah pelaku

⁶⁰ Prof. R. Subekti, S.H., dkk. *Kamus Hukum*. Hlm. 54-55

kejahatan melakukan tindak pidana yang sama di masa depan.⁶¹

Pemaknaan lainnya dapat diketahui melalui definisi sebagai berikut, Sanksi pidana adalah hukuman yang timbul akibat dari suatu perbuatan, di mana perbuatan tersebut menjadi sebab dan hukuman yang dijatuhkan menjadi akibatnya. Orang yang terlibat dalam tindak pidana akan menerima sanksi, baik berupa penjara atau hukuman lainnya dari pihak berwenang. Sanksi pidana merupakan jenis hukuman yang bersifat berat dan diterapkan atas perbuatan atau pelaku tindak pidana yang dapat mengancam atau merusak kepentingan hukum. Pada dasarnya, sanksi pidana berfungsi untuk merehabilitasi perilaku pelaku kejahatan. Namun, tidak jarang sanksi pidana juga dipandang sebagai ancaman terhadap kebebasan individu itu sendiri.⁶²

b. Jenis Sanksi Pidana

Sanksi pidana diaturnya jenisnya di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana melalui

⁶¹ Mahrus Ali, *Dasar-dasar Hukum Pidana*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), Hlm. 195

⁶² Tri Andrisman, *Asas-asas dan Dasar Aturan Hukum Pidana Indonesia*, (Bandar Lampung: Unila, 2009), Hlm. 9

Pasal 10. Sanksi pidana berdasarkan Pasal 10 terdiri dari:

- 1) Pidana Pokok, dan
- 2) Pidana tambahan

Sedangkan jenis pidana pokok diatur di dalam Pasal 10 huruf a yang terdiri dari:

- 1) Pidana mati,

Hukuman mati sudah dikenal sejak ribuan tahun usia sejarah peradaban manusia. Pemahaman sosiologi umumnya melihat sekalian hal, termasuk lembaga dan proses sosial pada suatu masyarakat dalam konteks sosial tertentu. Demikian pula pada waktu dihadapkan kepada masalah pidana mati. Artinya, membicarakan pidana mati secara sosiologis juga dilakukan dengan cara seperti itu.⁶³

Sebagian bangsa-bangsa di dunia menerapkan ancaman pidana mati dan sebagian lagi sudah menghapuskannya. Bahkan pada suatu negara federal, negara-negara bagiannya juga menerapkan politik pembedaan yang berbeda-beda. Muncul

⁶³ DR. Syaiful Bakhril, S.H., M.H., *Perkembangan Stelsel Pidana Indonesia*, (Yogyakarta: Total Media, 2009). Hlm. 18

gerakan-gerakan abolisi atau penghapusan pidana mati. Konvensi Hak Asasi Manusia PBB di Wina tahun 1993, juga masih tetap menghormati kedaulatan hukum negara-negara di dunia ini untuk menentukan hukumannya, termasuk politik terhadap pidana mati, maka dunia harus menghormati hukum negara tersebut.⁶⁴

Pidana mati adalah hukuman yang paling berat dalam sistem pemidanaan. Meskipun demikian, hukuman mati sering kali diterapkan dalam sistem hukum pidana di berbagai negara, dengan cara eksekusi yang bervariasi, mulai dari pancung, digantung, disetrum listrik, disuntik, hingga ditembak mati.⁶⁵

2) Pidana penjara,

Pidana penjara adalah hukuman utama yang berupa pengurangan atau perampasan kebebasan seseorang. Meskipun demikian, tujuan dari pidana penjara bukan hanya untuk membalas

⁶⁴ DR. Syaiful Bakhri, S.H., M.H., *Perkembangan Stelsel Pidana Indonesia*, Hlm. 19

⁶⁵ Erdianto Effendi, *Hukum Pidana Indonesia Suatu Pengantar*, Hlm. 153

perbuatan yang telah dilakukan dengan memberi penderitaan kepada terpidana melalui penghilangan kebebasan, tetapi juga untuk tujuan lain, yaitu membina dan membimbing terpidana agar dapat kembali menjadi anggota masyarakat yang baik dan bermanfaat bagi masyarakat, bangsa, dan negara.⁶⁶

3) Pidana kurungan,

Pidana kurungan adalah salah satu bentuk hukuman yang berupa perampasan kebebasan bagi terhukum, yaitu pemisahan terhukum dari interaksi dengan masyarakat dalam jangka waktu tertentu. Hukuman ini memiliki sifat yang sama dengan pidana penjara, yaitu perampasan kebebasan individu.⁶⁷

Baik pidana penjara maupun pidana kurungan, bentuk penghukumannya nampaknya sama. Yaitu sama-sama merempas kemerdekaan seseorang. Namun, terdapat perbedaan

⁶⁶ ZUleha, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017). Hlm, 95

⁶⁷ Niniek Suparni, *Eksistensi Pidana Denda dalam Sistem Pidana dan Pemidanaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007). Hlm. 23

diantara kedua jenis pidana tersebut, antara lain:

- a. Berdasarkan Pasal 12 ayat (2) KUHP, lamanya hukuman penjara paling singkat satu tahun dan paling lama lima belas tahun secara berturut-turut. Jika tindakan pidana tersebut dilakukan oleh seorang residivis, gabungan tindak pidana, atau dalam hal berlakunya Pasal 52 KUHP maka maksimum pidana penjara adalah 15 tahun. Hal tersebut diatur dalam Pasal 12 ayat (3) KUHP.
- b. Berdasarkan Pasal 19 ayat (2) KUHP, seseorang yang dijatuhi hukuman kurungan akan diberikan pekerjaan yang lebih ringan dibandingkan dengan orang yang dijatuhi pidana penjara.
- c. Berdasarkan Pasal 21 KUHP, hukuman kurungan harus dijalani di daerah Provinsi tempat tinggal terdakwa.
- d. Berdasarkan Pasal 23 KUHP, orang yang dihukum kurungan dapat memperbaiki nasibnya dengan biaya

sendiri sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang.

4) Pidana denda

Pidana denda adalah jenis hukuman yang diterima secara luas di berbagai negara, termasuk Indonesia. Jenis hukuman ini sudah dikenal sejak zaman Majapahit sebagai bentuk penggantian kerugian. Menurut Andi Hamzah, pidana denda termasuk salah satu bentuk pidana tertua, bahkan lebih tua dari pidana penjara, dan mungkin setara pidana mati.⁶⁸

Menurut Pasal 30 ayat (2) KUHP, apabila denda tidak dibayar, maka denda tersebut harus diganti dengan pidana kurungan. Berdasarkan Pasal 30 ayat (3) KUHP, lamanya pidana kurungan tersebut adalah minimal satu hari dan maksimal enam bulan. Sementara itu, Pasal 30 ayat (4) KUHP mengatur cara perhitungan pengganti denda tersebut sebagai berikut:

⁶⁸ Andi Hamzah, *Asas-asas Hukum Pidana Edisi Revisi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), Hlm. 189

- a. Putusan denda tujuh setengah rupiah atau kurang lamanya ditetapkan satu hari.
- b. Putusan denda yang lebih dari tujuh setengah rupiah ditetapkan kurungan bagi tiap-tiap setengah rupiah dan kelebihanannya tidak lebih dari satu hari lamanya.⁶⁹

Dalam penerapan hukum, pidana denda jarang diterapkan oleh hakim. Biasanya, hakim akan menjatuhkan pidana kurungan atau penjara meskipun dalam undang-undang tindak pidana tersebut diancamkan dengan pidana denda sebagai alternatif. Pidana denda hanya akan dijatuhkan jika tindak pidana tersebut memang hanya mengancam dengan pidana denda, tanpa memungkinkan penerapan hukuman lainnya..⁷⁰

5) Pidana tutupan.

Dasar hukum dari penerapan pidana tutupan dalam Kitab Undang-

⁶⁹ Zuleha, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Hlm. 98

⁷⁰ Teguh Prasetyo, *Kriminalisasi dalam Hukum Pidana*, (Bandung: Nusa Media, 2010), Hlm. 130

Undang Hukum Pidana (KUHP) dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1946, Pasal 2 ayat (1). Pasal tersebut menyatakan bahwa, "Dalam mengadili orang yang melakukan kejahatan yang diancam pidana penjara, karena terdorong oleh maksud yang patut dihormati, Hakim boleh menjatuhkan pidana tutupan."

Selanjutnya KUHP juga mengatur mengenai pidana tambahan yang dituangkan dalam Pasal 10 huruf b, yang terdiri dari:

1. pencabutan beberapa hak tertentu,
2. perampasan barang yang tertentu,
3. pengumuman putusan hakim.

R. Soesilo, dalam bukunya KUHP serta Komentar-komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal, menjelaskan bahwa selain hukuman pokok, dalam beberapa kasus yang diatur oleh undang-undang, juga dapat dijatuhkan hukuman tambahan. Hukuman tambahan ini berfungsi untuk melengkapi hukuman pokok, sehingga

tidak mungkin diterapkan secara terpisah tanpa adanya hukuman pokok.⁷¹

⁷¹ R. Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komentar-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*. (Bogor: Politeia, 1991). Hlm. 36

BAB III
GAMBARAN UMUM KASUS TINDAK PIDANA TIDAK
MEMBAYAR PESANGON KEPADA EKS PEKERJA PT.
SARANAPARIWARA

A. Deskripsi Kasus

1. Kronologi Kasus PT Saranapariwara Sengketa Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja

Awal mula masalah yang timbul di PT. Saranapariwara dengan para pekerja dimulai pada sekitar tahun 2018 hingga 2019, ketika perusahaan mulai kesulitan dalam memenuhi kewajibannya untuk membayar gaji kepada pekerja yang kemudian para pekerja mendatangi kantor LBH Semarang untuk meminta pendampingan hukum, kemudian LBH Semarang beserta tim advokasi LBH melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengajukan permintaan perundingan bipartite dan mengajukan tindakan pemberi kerja yaitu PT.Saranapariwara terkait tindakan pelanggaran hak-hak pekerja pada Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, kemudian timbul ketidak sepakatan antara para pekerja dengan pemberi kerja disini PT. Sarana Pariwara dimana ini dijadikan alasan dilakukannya mediasi tripartit. Setelah upaya bripartit dan tripartit tidak memberikan hasil yang

berkeadilan bagi para pekerja kemudian para pekerja mengajukan gugatan di PHI Semarang. Adapun para pekerja yang menuntut hak pesangon di Pengadilan Hubungan Industrial Semarang ada sepuluh pekerja PT. Sarana Pariwisata antaranya Aman Ariyanto, Heri Suyanto, Biyoso, Samsudin Bakri, Masykun, Abdul Fatah, Joko Rachmanto, Aly Imron, Adlan Heriyudi, Yunan Hidayat.⁷²

Pada tanggal 3 September Para Pekerja antaranya Aman Ariyanto, Heri Suyanto, Biyoso, Samsudin Bakri, Masykun, Abdul Fatah, Joko Rachmanto, Aly Imron, Adlan Heriyudi, Yunan Hidayat yang didampingi oleh PH NET Attorney dan LBH Semarang kemudian melaporkan kekurangan pembayaran upah dan tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2018 dan 2019 kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Para pekerja dimintai keterangan oleh Pegawai dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang menemukan fakta-fakta jika perusahaan tidak membayar upah setiap bulannya dan ada yang diupah namun dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Kota

⁷² Wawancara dengan Aman Aryanto

Semarang serta perusahaan tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2018 dan 2019.⁷³

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah kemudian menerbitkan surat nomor 3204/2019 tentang penetapan kekuarangan upah PT. Sarana Pariwara tertanggal 3 September 2019 dengan bunyi sebagai berikut:

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGASI
PROVINSI JAWA TENGAH NOMOR: 3204/2019
TENTANG Penetapan Kekurangn Upah PT. SARANA
PARIWARA

MENIMBANG:

1. Bedasarkan hasil penelitian dan pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan.
2. Bahwa sebagai upaya pemenuhan hak-hak pekerja/birih perlu dilakukan perhitungan dan penetapan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Mengingat:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Belakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Repblik

⁷³ *Ibid*

- Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951).
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
 3. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 237 Tahun 2015).
 5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : Perhitungan dan Penetapan Hak-Hak Berupa Kekurangan Upah atas nama Heri Suyanto, Samsudin Bakri, Aman Ariyanto, Djoko Rahmanto, Masykun, Yunan Hidayat, Abdul Fatah, Biyoso, Ali Imron, Adlan Hariyudi pekerja PT. Sarana Pariwara alamat Jl. Merak No. 11 A, Semarang Periode Februari 2018 sampai dengan September 2019.

- KESATU : bahwa berdasarkan pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan yang telah dilakukan tanggal 27 Mei 2019 bahwa PT. Sarana Pariwara alamat Jl. Merak No. 11 A, Semarang telah dilakukan perhitungan dan penetapan hak-hak pekerja/buruh atas nama sebagaimana tidak terpisahkan dari surat penetapan ini.
- KEDUA : Bahwa pengusaha PT. Sarana Pariwara sebagaimana dimaksud pada dictum KESATU selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak diterimanya surat Penetapan ini.
- KETIGA : Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima perhitungan penetapan ini dapat meminta perhitungan dan penetapan ulang kepada Pengawas Ketenagakerjaan Kementrian Ketenagakerjaan RI, selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak batas akhir pengusaha melaksanakan ketetapan ini sebagaimana dimaksud dalam dictum KEDUA.
- KEEMPAT : Penetapan ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Semarang Pada Tanggal 3 September 2019
 Diketahui Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
 TRANSMIGRASI JAWATENGAH
 Sekretaris, SUSI HANDAYANIE, SH.MM
 Serta yang menetapkan Pengawas Ketenagakerjaan
 EFENDI SUSANTO, SH⁷⁴

Perusahaan juga tidak memberikan hak-hak lain seperti Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembayaran upah dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Kota Semarang yang semakin memperburuk keadaan para pekerja. Pada tahun 2019, para pekerja, termasuk Pak Aman, merasa bahwa perusahaan tidak lagi memperhatikan hak-hak pekerja dan mulai mempertimbangkan untuk menggugat perusahaan. Kesulitan pembayaran gaji dan hak pekerja lainnya menjadi puncak dari perselisihan ini.⁷⁵

Salah satu pekerja PT. SaranaPariwara yang terlibat dalam kasus ini, yaitu Pak Aman, bekerja di perusahaan tersebut sejak tahun 2000, memulai karirnya sebagai reporter dan berkembang hingga menjabat sebagai wakil redaktur di bagian olahraga. Selama bertahun-tahun, pekerja mendapatkan gaji secara lancar, tetapi mulai tahun 2018,

⁷⁴ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, *Surat Penetapan Kekurangan Upah PT. Sarana Pariwara*, Nomor: 3204/2019, tanggal 3 September 2019,

⁷⁵ Aman Aryanto, mantan pekerja PT. Sarana Pariwara, wawancara oleh Yusuf

perusahaan tidak lagi mampu membayar gaji kepada sebagian besar karyawan, termasuk Pak Aman.

Pada bulan September 2019, sepuluh karyawan PT Saranapariwara, termasuk Pak Aman mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan Pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut. Para pekerja merasa bahwa dengan menunggu selama satu tahun tanpa adanya pembayaran gaji yang jelas, perusahaan telah melanggar hak mereka sebagai pekerja. Sebelum mengajukan gugatan, para pekerja berupaya melakukan komunikasi dengan perundingan bipartir dengan pihak perusahaan untuk menyelesaikan masalah ini secara baik-baik, namun pihak perusahaan tidak bersedia membayar hak-hak pekerja dengan alasan perusahaan tidak memiliki uang. Oleh karena perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan antara para pekerja dengan pihak perusahaan saat melakukan perundingan bipartit dikantor YLBHI-LBH Semarang. Maka selanjutnya pihak pekerja mengajukan perundingan tripartit ke Kantor Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang. Pada saat perundingan tripartit antara pekerja dan pengusaha dengan mediator dari Disnaker Kota Semarang tidak mencapai kesepakatan. Akhirnya Mediator

Disnaker Kota Semarang mengeluarkan anjuran Nomor 567/5313/2019 tertanggal 25 November 2019.

Gugatan yang diajukan bukan hanya tentang hak pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), para pekerja sudah bekerja cukup lama di perusahaan tersebut. Para pekerja kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), meminta agar perusahaan membayar hak-hak para pekerja yaitu Aman Ariyanto, Heri Suyanto, Biyoso, Samsudin Bakri, Masykun, Abdul Fatah, Joko Rachmanto, Aly Imron, Adlan Heriyudi, Yunan Hidayar yang belum dipenuhi, seperti gaji yang tertunda dan pesangon serta THR tahun 2018-2019⁷⁶

Adapun isi gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Aman Ariyanto selaku pekerja sebagai berikut :

Aman Ariyanto mengajukan gugatan pada 8 april 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah peneyelsaian, yang diterima dan didaftarkan dikepanitraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 13 april dalam register nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg, dengan isi gugatan sebagai berikut:

⁷⁶ Nasrul Dongoran, advokat, wawancara oleh Yusuf

1. Bahwa Penggugat telah mengajukan 2 (dua) kali perundingan bipartite dengan Tergugat, namun tidak menghasilkan kesepakatan terkait penyelesaian perselisihan.
2. Bahwa Penggugat telah melakukan perundingan tripartite yang dibuktikan dengan risalah mediasi penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 65/HI/PHK/XII/2019 tertanggal 11 Desember 2019 yang diterbitkan Pemerintah Kota Semarang dalam hal Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
3. Bahwa penggugat telah memenuhi syarat formil untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Bahwa penggugat bekerja pada perusahaan terguagat yang berkedudukan diwilayah hukum provinsi Jawa Tengah, maka dengan demikian gugatan Penggugat yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian dan dasar hukum diatas, Penggugat memohon kepada ketua Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang untuk memeriksa, megadili dan memutus secara adil, arif dan bijaksana sebagai berikut:

Primair:

- A. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugata untuk seluruhnya;
- B. Menyatakn hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah putus hubungan kerja;
- C. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar sebagai berikut;
 - a. Upah Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat dari bulan januari 2018 sampai dengan bulan september 2019 sebeesar Rp. 50.208.327. (lima puluh juta dua ratus delapan ribu tiga ratus dua puluh tujuh rupiah);
 - b. Tunjangan Hari Raya (THR) Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat dari tahun 2018 sampai dengan Tahun 2019 sebesar Rp. 4.808.674. (empat juta delapan ratus delapan ribu enam ratus tujuh puluh empat rupiah).
 - c. Uang Pesangon Penggugat dengan jumlah Rp. 44.974.566. (empat puluh empat juta Sembilan ratus tujuh puluh empat ribu lima ratus enam pupul enam rupiah).

- d. Uang penghargaan masa kerja dengan jumlah Rp. 17.490.109. (tujuh belas juta empat ratus Sembilan puluh ribu serratus Sembilan rupiah)
- e. Uang penggantian hak dengan jumlah Rp. 9.369.701. (Sembilan juta tiga ratus enam puluh Sembilan ribu tujuh ratus satu rupiah).

Subsidi: Apabila Majelis Hakim tyang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Selama proses persidangan, para pekerja yaitu Aman Ariyanto, Heri Suyanto, Biyoso, Samsudin Bakri, Masykun, Abdul Fatah, Joko Rachmanto, Aly Imron, Adlan Heriyudi, Yunan Hidayat dengan dibantu oleh LBH Semarang yang memberikan pendampingan hukum. Dalam persidangan, para pekerja diminta untuk melengkapi berbagai bukti, seperti Surat Keputusan (SK) pengangkatan, bukti slip gaji, dan dokumen yang menunjukkan bahwa mereka pernah bekerja di perusahaan tersebut.⁷⁷

Di sisi lain, meskipun perusahaan sudah mengetahui gugatan yang dilayangkan, terdapat masalah dalam komunikasi internal perusahaan. Pihak direksi dan pengacara yang ditunjuk tidak hadir dalam beberapa kali

⁷⁷ Aman Ariyanto, *Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg*, didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, 13 April 2021.

sidang, yang menyebabkan terhambatnya proses hukum. Bahkan, surat panggilan yang dikirim oleh pengadilan tidak sampai ke pihak yang berwenang di perusahaan, karena adanya perpindahan kantor perusahaan.⁷⁸

Setelah beberapa kali persidangan, akhirnya pada 2020, pengadilan mengeluarkan putusan yang mengharuskan PT Saranapariwara untuk membayar pesangon dan hak-hak lainnya kepada pekerja. Putusan tersebut sudah memiliki kekuatan hukum tetap (BHT). Namun, meskipun sudah ada putusan, perusahaan tidak segera melaksanakan pembayaran sesuai dengan keputusan pengadilan.

Sebagai upaya untuk memaksa perusahaan menjalankan putusan, tim advokat yang mendampingi pekerja kemudian mengajukan laporan pidana kepada pihak kepolisian. Laporan tersebut diajukan dengan dasar bahwa perusahaan sengaja tidak membayar hak pekerja yang telah diputuskan oleh pengadilan.

Dalam laporan pidana yang diajukan, tim advokat menggunakan pasal-pasal dari Undang-Undang Cipta Kerja, seperti Pasal 185 ayat 1 dan Pasal 156 ayat 1, yang mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon

⁷⁸ Teguh, perwakilan PT. Sarana Pariwara, wawancara oleh Yusuf

pekerja. Pada awalnya, pihak kepolisian tidak begitu memahami dasar hukum yang digunakan oleh tim advokat dalam laporan tersebut. Namun, setelah diberikan penjelasan mengenai pasal-pasal yang berlaku, pihak kepolisian akhirnya menerima laporan tersebut.⁷⁹

Setelah beberapa waktu, perusahaan mulai merasa tertekan dan menghadapi potensi pidana yang bisa dijatuhkan terhadapnya. Hal ini memicu perubahan sikap perusahaan yang akhirnya memutuskan untuk membayar hak pesangon kepada pekerja sesuai dengan putusan pengadilan.

Pada akhirnya, proses pidana tidak perlu dilanjutkan lebih jauh karena perusahaan, setelah merasa terancam, memutuskan untuk melakukan perdamaian dengan pekerja melalui mekanisme restorative justice yang difasilitasi oleh pihak kepolisian. Dalam kesepakatan tersebut, perusahaan setuju untuk membayar pesangon pekerja yang sesuai dengan keputusan pengadilan.

Bukti pembayaran lunas kemudian diserahkan kepada penyidik untuk memastikan bahwa pekerja benar-benar menerima hak-haknya. Setelah itu, penyelidikan

⁷⁹ Aman Aryanto, mantan pekerja PT. Sarana Pariwara, wawancara oleh Yusuf

dihentikan, dan surat pemberhentian penyelidikan diterbitkan, menandakan bahwa masalah ini telah diselesaikan secara damai.⁸⁰

Direktur LBH Semarang Eti Oktaviani (2020-2024) menyatakan bahwa kasus ini merupakan salah satu bentuk kasus struktural, di mana pekerja menjadi korban ketidakadilan yang dilakukan oleh pengusaha, dan negara (dalam hal ini pemerintah) tidak menjalankan perannya dengan baik dalam melindungi hak pekerja. Meskipun kasus ini berakhir dengan pembayaran pesangon, LBH menilai bahwa penyelesaian ini masih jauh dari kata adil, karena pekerja telah mengalami kerugian besar akibat ketidakmampuan perusahaan memenuhi kewajiban mereka dalam waktu yang lama.⁸¹

2. Laporan Polisi

Pada tanggal 07 Desember 2022, pukul 16.00 Aman Aryanto (eks.pekerja PT. Sarana Pariwisata) serta kawan-kawan dengan didampingi oleh Penasihat Hukum dari NET Attorney dan LBH Semarang datang dan membuat laporan ke SPKT Polda Jateng kemudian laporan Aman Aryanto dan kawan-kawan diterima dan dibuat SRI ANGGONO,

⁸⁰ Nasrul Dongoran, advokat, wawancara oleh Yusuf, Semarang

⁸¹ Eti Oktaviani, Direktur LBH Semarang periode 2020–2024, wawancara oleh Yusuf

S.H., M.H. jabatan KA SIAGA II SPKT Polda Jateng dengan nomor Laporan Polisi LP/B/704/XII/2022/SPKT/POLDA JAWA TENGAH, kemudian ditetapkan Pelapor 2 Orang, dan 8 Ex pekerja menjadi Saksi yang mana perkara tersebut ditangani oleh Subdit IV Unit IV Tipidter (Tindak Pidana Tertentu) Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Jateng yang berlokasi di Banyumanik Kota Semarang.

Laporan Polisi kemudian ditindak lanjuti dengan memanggil Para Pelapor dan Saksi-saksi yang didampingi oleh Penasihat Hukum dalam proses pengambilan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), Selanjutnya pada hari yang berbeda oleh Penyidik di Panggil Para Terlapor dari PT. Sarana Pariwara untuk dimintai keterangan terkait Laporan Polisi oleh Ex Pekerja PT. Sarana Pariwara dengan nama pelapor bapak aman aryanto

Setelah proses pemanggilan Pelapor, Terlapor dan Saksi-saksi, Kemudian Penyidik Ditreskrimsus Polda Jateng atas kesepakatan Pihak Pelapor dan Pihak Terlapor membuka ruang untuk menyelesaikan permasalahan dengan restorative justice dengan cara membayar hak-hak ex pekerja PT. Sarana Pariwara sesuai dengan putusan pengadilan hubungan Industrial nomor

Bahwa dari Pihak Terlapor merasa keberatan jika harus membayar sesuai dengan nominal putusan pengadilan hubungan Industrial sehingga Pihak Terlapor meminta negosiasi terhadap nominal yang harus dibayarkan oleh Perusahaan kepada Ex Pekerja PT Sarana Pariwara.

Dalam tahap negosiasi tidak langsung menemui kesepakatan antara Advokat yang ditunjuk oleh PT. Sarana Pariwara sebagai Wakil Perusahaan dengan Advokat sebagai Wakil Ex Pekerja PT. Sarana Pariwara bahkan terdapat adanya dugaan Advokat yang ditunjuk oleh PT. Sarana Pariwara sebagai Wakil Perusahaan dengan sengaja menghambat negosiasi dengan tidak pernah menaikkan angka penawaran negosiasi sedangkan disisi lain Penyidik Ditreskrimsus Polda Jateng terus melakukan update tentang proses negosiasi. Kemudian karena dirasa negosiasi yang diwakili oleh Advokat yang ditunjuk oleh Perusahaan sebagai wakil Perusahaan belum juga menemui titik temu, akhirnya Perusahaan mengutus seseorang yang disebut sebagai Orang Kepercayaan atau Tangan Kanan dari Pemilik Perusahaan untuk melakukan negosiasi hingga pada akhirnya dengan naiknya angka penawaran sehingga oleh Para Pihak dirasa sudah menemukan titik temu yang mana hak-hak Ex Pekerja PT. Sarana Pariwara dilakukan secara bertahap dan disepakati oleh Para Pihak.

Dengan berhasilnya negosiasi antara Para Pihak tidak berarti tidak ada hambatan lainnya, hambatan lain itu muncul ketika Perusahaan telah membayar 50% hak dari Ex Pekerja PT. Sarana Pariwara yang kemudian Perusahaan kembali tidak melakukan pembayaran sesuai perjanjian sehingga pada akhirnya kembali dilakukan negosiasi terakhir yang dilaksanakan pada Kantor Ditreskrimsus Polda Jateng yang mana hasil dari Negosiasi ulang tersebut Pihak Pelapor menurunkan sisa angka kewajiban olen Perusahaan yang harus bayar namun pembayaran itu harus dilakukan secara seketika dan disanggupi oleh Wakil dari Perusahaan.

Hasil Negosiasi ulang direalisasikan dengan membayarkan sisa hak-hak ex Pekerja dan dilanjutkan dengan Penandatanganan Kesepakatan Perdamaian antara Pelapor dan Terlapor di Ruang pemeriksaan Ditreskrimsus Polda Jateng hingga pada akhir 2023 dilakukan Gelar Perkara Penghentian Penyelidikan oleh Pimpinan Ditreskrimsus Polda Jateng. Dalam Gelar Perkara tersebut, oleh pimpinan Gelar Perkara kembali dilakukan konfirmasi kepada Pelapor dan Terlapor apakah Hak-hak dari Pelapor sudah dibayarkan dan apakah hak-hak dari Pelapor sudah diterima oleh Para Pelapor.⁸²

⁸² Riki, staf Kantor Hukum NET Attorney, wawancara oleh Yusuf

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Analisis Yuridis Sanksi Pidana Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayarkan Pesangon Berdasarkan Pasal 185 Ayat (1) Jo Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja

Aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan signifikan. Salah satunya adalah peralihan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah inkonstitusional bersyarat, dengan penilaian bahwa pembentukannya bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, kecuali jika dilakukan perbaikan dalam jangka waktu dua tahun sejak putusan tersebut dibacakan.

Meskipun demikian, dalam praktiknya, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Sementara itu, pengertian mengenai ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa ketenagakerjaan mencakup seluruh hal yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja berlangsung. Hubungan ketenagakerjaan ini meliputi hubungan antara buruh dan pemberi kerja serta Pemerintah yang mulai dari hubungan sebelum kerja (pra employment), saat hubungan kerja (during employment), serta setelah hubungan kerja (post employment).⁸³

Dalam pembahasan mengenai kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan setelah berakhirnya hubungan kerja (post employment). Dalam konteks ini aspek hukum setelah hubungan kerja adalah aspek hukum yang berhubungan dengan buruh/ pekerja saat purna masa kerja termasuk pada saat Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak pekerja akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.⁸⁴

Secara hukum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebabkan oleh suatu hal tertentu, sehingga mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak. PHK ini dapat terjadi karena berbagai alasan, baik itu dari pihak pekerja, pengusaha, atau kondisi tertentu yang

⁸³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 8.

⁸⁴ *Ibid.*, 184.

mempengaruhi kelangsungan hubungan kerja.⁸⁵ Pemutusan Hubungan Kerja berarti pekerja tidak melaksanakan pekerjaan dan tidak mendapatkan hak sementara Pengusaha tidak lagi memberikan perintah kerja dan kewajiban memberikan upah kepada pekerja.

PHK seringkali tidak dapat dihindari pekerja dan pengusaha karena didasarkan hubungan atas dasar kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, sehingga jika salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, maka akan sangat sulit mempertahankan hubungan kerja yang ahrmonis di antara kedua belah pihak.⁸⁶

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja baik dilakukan oleh Pekerja atau Pengusaha memiliki alasan masing-masing. Dalam penelitian ini yang mengambil kasus eks pekerja PT. Sarana Pariwara mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan alasan dalam hal pengusaha melakukan perbuatan tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama (tiga) bulan hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-

⁸⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25.

⁸⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 47.

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 169

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

c. tidak membayar upah pada tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

Dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,⁸⁷ disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi atas dasar sejumlah alasan yang sah menurut hukum. Alasan-alasan tersebut antara lain karena adanya penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, yang mana dalam kondisi tersebut Pekerja/Buruh menolak untuk melanjutkan hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh.

⁸⁷ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perpu UU Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 154A ayat (1).

Selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat dilakukan apabila perusahaan melakukan efisiensi yang berakibat pada penutupan usaha atau walaupun tidak ditutup namun mengalami kerugian. Demikian pula jika perusahaan harus ditutup karena kerugian yang dialami secara terus-menerus selama dua tahun atau karena keadaan memaksa (*force majeure*), perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU), atau dinyatakan pailit.

Selanjutnya, Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat terjadi atas permohonan dari Pekerja/Buruh jika Pengusaha terbukti melakukan tindakan tertentu, seperti menganiaya, menghina secara kasar, mengancam Pekerja/Buruh, membujuk untuk melakukan perbuatan melawan hukum, tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan atau lebih, tidak memenuhi kewajiban yang dijanjikan, memberikan pekerjaan di luar kesepakatan, atau memberikan pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja.

Selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan jika terdapat putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan pelanggaran, namun tetap memutuskan hubungan kerja. Alasan lainnya mencakup pengunduran diri Pekerja/Buruh yang dilakukan secara sukarela dengan

memenuhi syarat tertentu, seperti menyampaikan surat pengunduran diri paling lambat 30 hari sebelumnya, tidak terikat ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai hari terakhir kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja juga diperbolehkan jika Pekerja/Buruh mangkir selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan yang sah meskipun telah dipanggil dua kali secara patut. Selain itu, jika Pekerja/Buruh melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan telah mendapatkan tiga surat peringatan berturut-turut, hal tersebut juga menjadi dasar PHK. Alasan lainnya termasuk Pekerja/Buruh yang ditahan pihak berwajib selama enam bulan karena dugaan tindak pidana, menderita sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja lebih dari dua belas bulan, memasuki usia pensiun, atau meninggal dunia.

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja baik dilakukan oleh Pekerja atau Pengusaha memiliki alasan masing-masing. Dalam penelitian ini, kasus yang dikaji berkaitan dengan mantan pekerja PT. Sarana Pariwara yang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Gugatan tersebut diajukan karena pengusaha diduga telah melakukan pelanggaran terhadap kewajibannya, yakni tidak membayarkan upah secara tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut. Hal ini merupakan pelanggaran serius terhadap

hak normatif pekerja dan menjadi dasar hukum bagi pekerja untuk mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menegaskan bahwa pekerja/buruh memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha tidak melaksanakan kewajiban pembayaran upah dalam jangka waktu yang ditentukan. Dalam konteks ini, tindakan hukum yang ditempuh oleh mantan pekerja mencerminkan upaya perlindungan hak-hak pekerja serta sebagai bentuk implementasi prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Selain itu, pemanfaatan mekanisme hukum ini juga mencerminkan pentingnya penegakan norma ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim kerja yang adil dan berkeadilan.

Dalam penelitian ini ditemukan fakta alasan eks pekerja menggunakan alasan gugatan menggunakan pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan waktu kejadian Pengusaha dari PT. Sarana Pariwara melakukan perbutaan tidak membayar upah pada tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih yang terjadi pada sekitar bulan April 2018 sampai dengan bulan september 2019, sehingga pada tahun 2019 ini yang masih berlaku aturan ketenagakerjaan yakni undang-Undang Nomor 13 Taun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa eks pekerja ini melaporkan PT. Sarana Pariwara ke pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah atas pelanggaran hukum dan hak-hak ketenagakerjaan. Dalam hasil pemeriksaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mengeluarkan surat nomor: 3204/2019 tentang penetapan kekurangan upah PT. Sarana Pariwara tertanggal 3 September 2019 yang menyatakan PT. Sarana Pariwara terlambat membayar upah dari bulan April 2018 sampai dengan september 2019 dan tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR) pada tahun 2018 dan 2019.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam perkara Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg memberikan pertimbangan hukum yang merujuk pada bukti-bukti dan keterangan para saksi yang diajukan dalam proses persidangan. Berdasarkan bukti P-6 dan P-7, serta diperkuat dengan keterangan saksi, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjalin hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penggugat menyatakan bahwa dirinya telah bekerja pada perusahaan milik Tergugat selama kurang lebih 19 tahun. Pernyataan ini dinilai relevan dan sesuai dengan alat bukti yang diajukan.

Selain itu, berdasarkan risalah perundingan bipartit yang tertuang dalam bukti P-5, serta kesaksian yang menyatakan bahwa Penggugat berhenti bekerja karena tidak menerima gaji sejak April 2018, Majelis Hakim menilai terdapat bukti kuat bahwa Tergugat tidak membayarkan upah kepada Penggugat selama lebih dari tiga bulan berturut-turut. Oleh karena itu, Majelis Hakim merujuk pada ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf (c) dan (d), serta ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, permohonan Penggugat dikabulkan, dan Majelis Hakim menetapkan bahwa Penggugat berhak atas kompensasi berupa uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4). Sesuai dengan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Majelis Hakim menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat resmi berakhir terhitung sejak tanggal putusan dibacakan. Putusan ini diterima oleh Penggugat, sedangkan Tergugat tidak mengajukan upaya hukum banding dalam jangka waktu yang ditentukan, meskipun telah diberitahukan secara resmi. Dengan demikian, putusan perkara

Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg telah berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde).

Setelah putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap selanjutnya Para Pekerja Aman Ariyanto memilih memberikan kuasa kepada Nasrul Saftiar Dongoran, S.H., M.H., CCL., CTA. selaku Advokat pada kantor NET Attorney Law Firm yang beralamat di Metro Center Lantai 2A Jalan KH. Agus Salim Nomor 7 Semarang untuk mendampingi dan membela pekerja untuk memperoleh hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah yang belum dibayarkan, tunjangan hari raya (THR), serta uang penggantian hak kepada perusahaan.

Kuasa Hukum Nasrul Saftiar Dongoran, S.H., M.H., CCL., CTA. selaku Advokat pada kantor NET Attorney Law Firm awalnya mengundang pengusaha PT. Sarana Pariwara untuk hadir musyawarahq. Pada pertemuan musyawarah antara kuasa hukum pekerja dengan kuasa hukum pengusaha ini tidak mencapai kesepakatan hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah yang belum dibayarkan, tunjangan hari raya (THR), serta uang penggantian hak berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Kuasa Hukum Pekerja mengirimkan surat somasi (peringatan) sebanyak 3 (tiga) kali kepada pengusaha atau pemilik dari PT. Sarana Pariwara dengan isi tuntutan agar segera membayar hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah

yang belum dibayarkan, tunjangan hari raya (THR), serta uang penggantian hak berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, yang jika tidak dibayar maka pekerja akan mengajukan laporan polisi tentang peristiwa dugaan tindak pidana Pengusaha atas tidak membayar uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dan penggantian hak dengan sangkaan Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan.

8 (delapan) pekerja terdiri dari Aman Ariyanto, Heri Suyanto, Biyoso, Samsudin Bakri, Masykun, Abdul Fatah, Joko Rachmanto, Aly Imron, Adlan Heriyudi, Yunan Hidayat didampingi tim kuasa hukum dari NET Attorney Law Firm melaporkan Pengusaha selaku Pemilik PT. Sarana Pariwara ke Kepolisian Daerah Jawa Tengah atas dugaan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Bab IV Ketenagakerjaan pada Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) mengenai tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang dengan nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 39/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 40/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 42/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 43/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 44/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN Smg, 45/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, yang telah berkekuatan hukum tetap.

Pada Rabu 07 Desember 2022 pukul 16.00 Wib, perwakilan pekerja melaporkan tentang peristiwa dugaan tindak pidana Pengusaha atas tidak membayar uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dan penggantian hak dengan sangkaan Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan ke Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Polda Jawa Tengah dengan Laporan Polisi Nomor: LP/B/704/XII/2022/SPKT/POLDA JAWA TENGAH.⁸⁸

Adapun ketentuan yang dijadikan dasar sangkaan dalam perkara ini tercantum dalam Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Bab IV mengenai Ketenagakerjaan. Pasal 185 ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang yang melanggar ketentuan dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4), dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan

⁸⁸<https://lbhsemarang.id/pengusaha-dilaporkan-pekerja-ke-polda-jawa-tengah-karena-tidak-membayar-pesangon/> di akses pada 20 Maret 2025.

paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Lebih lanjut, Pasal 156 ayat (1) menegaskan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang menjadi hak pekerja/buruh.

Bahwa laporan pidana ini merupakan “senjata pamungkas” (ultimum remedium) dari rangkaian tahapan penegakan suatu aturan hukum sehingga merupakan jalur terakhir yang dilakukan jika mekanisme penegakan pada bidang hukum lain tidak bekerja efektif. Dalam perkara ini 8 (delapan) pekerja sudah mengajukan gugatan hingga adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap bahkan hingga dilakukan musyawarah dengan pihak pengusaha pasca adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap serta sudah dilakukan somasi membuktikan upaya hukum lain sudah tidak efektif untuk meminta pengusaha membayar hak-hak pekerja atas pesangon dan/atau uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak. Akhirnya 8 (delapan) pekerja didampingi Advokat Nasrul Saftiar Dongoran, S.H., M.H., CCL, CTA. dari NET Attorney Law Firm mengambil langkah laporan pidana sebagai senjata pamungkas (ultimum remedium) melaporkan peristiwa dugaan tindak pidana Pengusaha atas tidak membayar uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dan penggantian hak dengan sangkaan Pasal 185 ayat (1) jo Pasal

156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan ke Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Polda Jawa Tengah dengan Laporan Polisi Nomor: LP/B/704/XII/2022/SPKT/POLDA JAWA TENGAH.⁸⁹

Menurut penulis mengenai pilihan langkah hukum kuasa pekerja Advokat Nasrul Saftiar Dongoran, S.H., M.H., CCL, CTA. dari NET Attorney Law Firm mengambil langkah laporan pidana sebagai senjata pamungkas (*ultimum remedium*) ini merupakan strategi cerdas melihat peluang aturan pidana yang baru disahkan dan masuk dalam Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang baru berlaku di bulan Februari 2021 dikarenakan penegakan hukum lain melalui putusan pengadilan Hubungan Industrial Semarang dengan nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 39/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 40/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 42/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 43/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 44/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 45/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, yang telah berkekuatan hukum tetap, musyawarah antara kuasa hukum pekerja dengan kausa hukum pengusaha untuk untuk membahas pelaksanaan putusan

⁸⁹ Wawancara dengan Kuasa Hukum Pekerja Nasrul Saftiar Dongoran, S.H., M.H., CCL., CTA.

pengadilan yang berkekuatan hukum tetap serta kuasa hukum pekerja yang sudah melakukan somasi sebanyak 3 (tiga) kali ini tidak efektif untuk pengusaha membayarkan hak-hak pekerja.

Perbuatan Pengusaha yang tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan jika ditinjau dari Teori Pidana Relatif (Doel Theorieen) yang tujuan pidana untuk memberikan manfaat bagi masyarakat yaitu melindungi mereka dari tindak pidana kejahatan, sehingga dalam perkara ini perbuatan pengusaha yang tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah merupakan sebuah kejahatan berdasarkan undang-undang. Oleh karena itu sudah sangat tepat pekerja dilindungi dari tindak kejahatan dengan menghukum Pengusaha dengan ancaman penjara dan pidana apabila tidak membayarkan hak-hak pekerja.

Ancaman penjara dalam Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan dengan 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) ini sangat efektif ditertapkan kepada pengusaha yang dengan sengaja tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja.

Dalama perkara laporan polisi LP/B/704/XII/2022/SPKT/POLDA JAWA TENGAH pada tahap penyelidikan telah memeriksa para saksi-saksi pekerja natara lain Aman (masukan nama-namany) yang diperiksa oleh Penyidik dari Direktorat Kriminal Khusus Polda Jawa Tengah. Selain itu hingga giliran pengusaha dari PT. Sarana Pariwisata yang diperiksa oleh Penyidik dari Direktorat Kriminal Khusus Polda Jawa Tengah. Pada kesempatan ini pengusaha mengajukan perdamaian kepada pekerja untuk pemabyaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja denagn nilai dan cara pembayran yang disepakati.

Para pekerja sepakat mngajukan pidana untuk membuat efek jera terhadap pengusaha dan pada akhirnya pengusaha mau membayarkan hak pesangon karna timbul rasa takut sehingga pengusaha mau membayar dengan pertimbangan perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan pekerja waktu bekerja yang akhirnya disepakati oleh para pekrja bahwa memberi keringanan kepada pengusaha tidak harus membayar hak pesangon sesauai dengan putusan pengadilan melainkan

berdasarkan nilai dan metode pembayaran yang disepakati pekerja dan pengusaha. Angka kesepakatan ini diterima pekerja karna menurut kami nilai tersebut sudah cukup bagi kami pekerja.⁹⁰

Akhirnya penguasaha dari PT. Sarana Pariwara yang menyadari potensi ancaman pidana Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan ini dengan 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) emilih untuk melakukan perdamaian dengan pekerja.

Adapun keterangan pihak pengusaha saat diwawancara menyampaikn Perusahaan sangat memahami sekali akan konsekuensi hukum yang timbul atas tidak melaksnakan pembayaran apalagi sudah ada putusan pengadilan yang BHT, sebenarnya perusahaan merasa sangat bersalah atas kasus ini karna sudah memang perusahaan tidak memiliki apa-apa untuk dikasihkan kepada pekerja dan sejak awal perusahaan berdiri sampai dengan tutup itu selalu merugi sehingga kita bergantung dengan perusahaan induk kita.⁹¹

⁹⁰ Wawancara dengan pekerja Aman Ariyanto.

⁹¹ Wawancara dengan Teguh

Menurut penulis seharusnya pihak perusahaan hadir untuk membela diri dengan menyampaikan fakta-dakta dan bukti yang menjelaskan kondisi perusahaan yang tidak baik sehingga Majelis Hakim dapat mempertimbangkan keterangan dan bukti secara berimbang dari pihak pekerja dan pengusaha. Namun pihak pengusaha yang sudah dipanggil secara patut tidak hadir membuat putusan verstek yang mengabulkan gugatan dari pekerja.

Pengusaha dari PT. Sarana Pariwisata yang membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja dengan nilai dan cara pembayaran yang disepakati ini telah menyentuh rasa keadilan bagi para pekerja. Namun, apakah hal tersebut telah mencapai tujuan LBH Semarang dalam mengimplementasikan working ideologi (ideologi kerja) Bantuan Hukum Struktural untuk mencapai perubahan struktural atau setidaknya memberikan dampak yang meluar bagi masyarakat lain? Jika tujuan dari kerja-kerja LBH Semarang adalah mencapai perubahan struktural maka harus dilihat apakah kasus tersebut memberikan dampak bagi masyarakat luas atau hanya mencapai rasa keadilan secara individual bagi para pekerja yang berjuang? Maka jawabannya adalah, kerja-kerja BHS seharusnya tidak hanya berhenti pada kemenangan di Pengadilan. Tapi, terus melakukan usaha agar melalui putusan kasus tersebut, misalnya, bisa mendorong kebijakan yang bisa memastikan pekerja

mendapat hak-haknya tanpa pekerja harus menempuh upaya hukum tertentu.⁹²

Penulis melihat pasca adanya pelaporan pidana tindak pidana pesangon yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini merupakan angin segar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-haknya setelah adanya putusan pengadilan. Sekalipun laporan pidana ini telah memberikan hak-hak pekerja, namun belum terlihat perubahan struktural dari pemerintah maupun swasta dalam mengeluarkan kebijakan agar Pengusaha membayarkan hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sukarela.

Para pekerja melakukan pelaporan pidana terhadap perusahaan berdasarkan Pasal 185 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Laporan tersebut diterima oleh pihak kepolisian sebagai bentuk tindak lanjut atas dugaan pelanggaran hak-hak normatif pekerja, khususnya terkait pembayaran pesangon. Dalam hal ini, upaya pemidanaan dijadikan sebagai sarana ultimum remedium, yaitu sebagai langkah terakhir setelah penyelesaian secara persuasif tidak membuahkan hasil. Melalui proses hukum tersebut, perusahaan akhirnya memenuhi kewajibannya dengan membayarkan pesangon kepada para pekerja. Setelah itu, tercapai kesepakatan damai antara kedua belah pihak, yang

⁹² Wawancara dengan Eti Oktaviani

menunjukkan bahwa pemidanaan tidak hanya berfungsi sebagai alat penjara, tetapi juga dapat menjadi sarana penyelesaian konflik ketenagakerjaan secara adil.

Secara hukum berdasarkan teori pemidanaan yang disampaikan ahli hukum Muladi dan Barda Nawari Arief ini tujuan pemidanaan sesuai dengan teori relatif atau *doel theorieën* dalam ancaman pidana Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan ini telah memberikan perlindungan terhadap pekerja dan memberikan efek jera kepada pengusaha yang secara sengaja tidak membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja.

Berdasarkan teori pemidanaan, penulis berpendapat bahwa tujuan pemidanaan sejatinya adalah untuk mencapai keadilan, sebagaimana tercermin dalam teori relatif atau *doeltheorieën*. Teori ini memandang pemidanaan bukan sebagai bentuk pembalasan atas kejahatan semata (*retributif*), melainkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial di masa depan. Dalam kerangka teori relatif, pemidanaan memiliki fungsi preventif umum, yaitu mencegah masyarakat luas melakukan tindak pidana dengan memberikan efek jera, serta fungsi preventif khusus, yaitu mencegah pelaku mengulangi perbuatannya. Selain itu, teori ini menekankan pentingnya

resosialisasi terhadap terpidana, sehingga ia dapat kembali menjadi anggota masyarakat yang produktif dan taat hukum. Dengan demikian, keadilan yang diharapkan bukan hanya berfokus pada kepentingan korban atau pelaku, tetapi juga mencakup kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Pemidanaan menjadi instrumen negara untuk menyeimbangkan kepentingan individual dan kolektif, serta menjaga ketertiban sosial melalui pendekatan yang bersifat edukatif dan korektif. Penerapan teori pemidanaan relatif, ancaman pidana sebagaimana tercantum dalam Pasal 185 ayat (1) juncto Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV mengenai Ketenagakerjaan, bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja serta menimbulkan efek jera bagi pengusaha yang dengan sengaja tidak memenuhi kewajiban pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penggantian hak kepada pekerja. Hal ini menurut penulis, pasal tersebut telah selaras dengan prinsip-prinsip dalam teori pemidanaan relatif karena mengandung unsur pencegahan (preventif), perlindungan sosial, serta penguatan tanggung jawab hukum yang bertujuan untuk mendorong terciptanya ketertiban dan keadilan di lingkungan ketenagakerjaan.

B. Tinjauan Hukum Terhadap Pemidanaan Pengusaha Yang Tidak Membayarkan Pesangon Kepada Pekerja Berdasarkan Hukum Pidana Islam

Istilah pesangon tidak secara eksplisit dikenal dalam hukum Islam klasik, namun konsep kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja memiliki kesepadanan secara substansial, namun pada dasarnya pesangon adalah konsekuensi yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Dengan demikian, tindakan pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam, dan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran hukum atau *jarimah*.

Dalam hadis disebutkan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرْقُهُ

"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah)⁹³

Hadis ini menunjukkan kewajiban moral dan hukum bagi pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak pekerja secara tepat waktu. Tidak dipenuhinya kewajiban tersebut, termasuk pesangon, merupakan bentuk pengabaian terhadap ajaran syariat yang menuntut keadilan dan tanggung jawab sosial, sebagaimana sabda Nabi:

⁹³ HR. Ibnu Majah, Kitab Al-Ahkam, Hadis No. 2443

وَمَنْ ظَلَمَ أَحْيَرًا أُجْرَةً حَبِطَ عَمَلُهُ ، وَحُرِّمَ عَلَيْهِ رِيحُ الْجَنَّةِ

Artinya: "Siapa yang berlaku zalim terhadap upah seorang buruh, maka amalnya akan gugur dan dia akan terhalang dari bau surga." ⁹⁴

Secara terminologis, *jarimah* menurut hukum Islam adalah perbuatan yang dilarang oleh syariat dan diancam dengan hukuman, baik berupa *hudud*, *qisas-diyat*, maupun *ta'zir*. Dalam konteks ini, tidak membayar pesangon tidak diatur secara spesifik dalam Al-Qur'an maupun hadis, sehingga termasuk dalam kategori *jarimah ta'zir*, sedang menurut bahasa *jarimah* adalah melakukan perbuatan-perbuatan yang dilihat tidak baik, tidak disukai oleh manusia karena bertentangan dengan keadilan, kebenaran dan hukum Allah (Agama). Berdasarkan pengertian tersebut, suatu tindakan dapat dianggap sebagai tindak pidana jika bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan diancam dengan hukuman. Namun jika tindakan tersebut tidak melanggar hukum yang berarti tidak dilarang oleh hukum dan tidak ada ancaman hukuman dalam undang-undang, maka tindakan tersebut tidak bisa dianggap sebagai tindak pidana.⁹⁵

Hukum islam tindak pidana tidak membayar pesangon belum dijelaskan dan diatur secara detail didalam nash Al-quran

⁹⁴ HR. Al-Hakim, *Al-Mustadrak 'ala al-Shahihain*, juz 2, hlm. 25.

⁹⁵ Ahmad Wardi, *Muslich, Pengantar dan Asas-Asas Hukum Pidana Islam Fikih Jinayah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)

maupun didalam Hadis, sehingga perbuatan tindak pidana tidak membayar pesangon termasuk didalam kategori jarimah ta'zir. hukuman ta'zir adalah bahwa hukuman ini diberikan untuk tindak pidana yang hukumannya tidak ditentukan secara jelas oleh syara'. Hukuman takzir merujuk pada hukuman yang bersifat pendidikan dan diserahkan kepada penguasa (Ulil Amri) untuk menentukan jenis dan pelaksanaan hukuman tersebut. Penguasa memiliki kewenangan untuk menetapkan hukuman takzir secara umum atau global, sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. Dengan demikian, hukuman takzir lebih fleksibel dan dapat disesuaikan dengan situasi serta perkembangan masyarakat. Hukuman ta'zir diberikan dengan tujuan untuk memberikan efek jera kepada pelaku kejahatan.

Hal ini relevan dengan kasus yang menjadi objek penelitian, yakni laporan pidana oleh eks pekerja PT Sarana Pariwara terhadap pemilik perusahaan karena tidak membayarkan pesangon sesuai putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Semarang. Meskipun putusan telah berkekuatan hukum tetap, pengusaha tetap tidak memenuhi kewajiban tersebut. Kasus ini dilaporkan ke Polda Jawa Tengah sebagai bentuk upaya hukum pidana dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam konteks hukum Islam, pengusaha tersebut dapat dikategorikan telah melakukan *jarimah*, karena tidak memenuhi

hak pekerja dan melanggar keadilan. Hal ini sesuai dengan firman.

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ

"Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain dengan jalan yang batil." (QS. Al-Baqarah: 188)⁹⁶

Tindakan menahan pesangon adalah bentuk memakan harta orang lain dengan cara yang tidak sah, dan ini termasuk pelanggaran syariat yang menimbulkan kezaliman terhadap pekerja.

Dalam hukum pidana Islam, suatu tindakan dapat disebut sebagai tindak pidana Islam jika unsur-unsur yang dipersyaratkan telah terpenuhi. Unsur-unsur tersebut melekat pada istilah jarimah itu sendiri. Secara umum, jarimah dalam hukum pidana Islam memiliki dua unsur utama, yaitu unsur khusus dan unsur umum, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Terdapat ketentuan atau nash yang melarang perbuatan tertentu dan menyertakan ancaman hukuman bagi perbuatan tersebut. Unsur ini dikenal sebagai unsur formal (al-rukn al-sya'i).
- b. Terdapat unsur tindakan yang membentuk jarimah, baik berupa melakukan perbuatan yang dilarang maupun

⁹⁶ QS. Al-Baqarah [2]: 188.

mengabaikan perbuatan yang diwajibkan. Unsur ini dikenal dengan istilah unsur material (al-rukn al-madi).⁹⁷

- c. Pelaku adalah seseorang yang mukallaf, yaitu orang yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakannya, dan unsur ini dikenal dengan istilah unsur moral (rukun adabi).

Ketiga unsur tersebut harus terpenuhi pada setiap tindak pidana. Unsur tersebut merupakan unsur umum.

Hukum Islam bertujuan untuk menciptakan kebaikan dan kesejahteraan bagi umat manusia, baik di kehidupan dunia maupun di akhirat. Tujuan dari hukum Islam ini dikenal dengan istilah Maqashid Syariah. Menurut Yusuf Hamid al-‘Alim, Maqashid Syariah merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh hukum, yaitu menghadirkan kemaslahatan bagi manusia, baik dalam urusan duniawi maupun ukhrawi, melalui cara meraih manfaat serta mencegah mudarat atau kerugian.⁹⁸

Maqashid Syariah terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Maqashid al-Daruriyyat*.

⁹⁷ A. Djazuli, *Fiqh Jinayah (Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada, 2015). Hlm. 3

⁹⁸ Imroatul Azizah, “Sanksi Riddah Perspektif Maqasid Shari’ah”, *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, Vol. 5, No. 2 (Oktober 2015), hlm. 588–611.

merupakan tingkat kebutuhan yang paling esensial dan harus dipenuhi agar kehidupan manusia dapat berjalan secara normal. Kebutuhan ini mencakup lima aspek utama: menjaga agama (*din*), jiwa (*nafs*), keturunan (*nasl*), akal ('*aql*), dan harta (*mal*). Oleh sebab itu, berbagai larangan dalam hukum Islam memiliki tujuan untuk melindungi kelima unsur tersebut.

2. *Maqashid al-Hajiyya*

Merupakan kategori kebutuhan sekunder. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, memang tidak sampai membahayakan jiwa, tetapi dapat menyebabkan kesulitan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks hukum pidana Islam, kebutuhan ini mencerminkan adanya *rukhsah* (keringanan), seperti dalam kasus pencurian yang dilakukan karena keterpaksaan, sehingga pelaku dapat ditanggihkan dari hukuman potong tangan.

3. *Maqashid al-Tahsiniyyat*

Maqashid al-Tahsiniyyat berada pada tingkatan pelengkap. Walaupun tidak menyebabkan kesulitan bila tidak terpenuhi, kebutuhan ini memberikan kesempurnaan terhadap tatanan hidup.

Contoh penerapannya adalah larangan membunuh anak-anak dan perempuan saat peperangan.

Pendekatan Maqashid Syari'ah menjadi strategi penting dalam penerapan hukum Islam, khususnya pada bidang hukum pidana. Hal ini disebabkan oleh sulitnya penerapan hukum pidana Islam secara tekstual di era modern. Maka, pendekatan ini mampu memperkuat argumentasi terhadap bentuk pelanggaran yang tidak secara eksplisit memiliki ketentuan sanksi dalam teks syariat.⁹⁹

Dalam hukum pidana Islam, tidak ditemukan ketentuan yang secara eksplisit mengatur mengenai perbuatan perusahaan yang tidak membayarkan pesangon kepada karyawan akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Meskipun demikian, perbuatan tersebut tetap tidak dibenarkan secara hukum, karena bertentangan dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan yang dijunjung dalam syariat Islam. Dalam hal ini, hukum pidana Islam mengelompokkan jenis hukuman menjadi tiga, yaitu Hudud, Qisas-Diyat, dan Ta'zir.

Jika suatu perbuatan tidak secara spesifik diatur hukumannya oleh syara', maka penentuan dan pelaksanaannya dapat diserahkan kepada otoritas negara atau ulil amri. Hukuman yang ditetapkan oleh pemerintah ini termasuk dalam

⁹⁹ Imroatul Azizah, "Sanksi Riddah Perspektif Maqasid Shari'ah", *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, Vol. 5, No. 2 (Oktober 2015), hlm. 588-611.

kategori Ta'zir, yaitu hukuman yang bentuk dan kadarnya tidak disebutkan secara eksplisit dalam Al-Qur'an maupun Hadis.

Sebagai contoh, dalam kategori Hudud, terdapat sanksi potong tangan bagi pelaku pencurian jika terpenuhi syarat-syaratnya. Namun, apabila pencurian dilakukan dalam kondisi darurat, seperti karena kelaparan, maka pelaksanaan hukuman dapat ditanggguhkan sebagai bentuk keringanan. Dalam kategori Qisas-Diyat, misalnya jika terjadi pembunuhan, pelaku dapat dikenai hukuman qisas, namun keluarga korban memiliki hak untuk memaafkan dan meminta diyat (ganti rugi). Adapun dalam kategori Ta'zir, selain kasus perusahaan yang tidak membayar pesangon, contoh lainnya adalah tindakan pelecehan verbal di tempat kerja atau perbuatan korupsi. Kedua perbuatan tersebut tidak diatur secara spesifik dalam nash, namun tetap dapat dikenai sanksi seperti penjara, denda, atau pencabutan jabatan oleh otoritas negara sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Tujuan adanya sanksi ta'zir yaitu sebagai pengajaran kepada pelaku tindak pidana serta untuk mencegah dan melindungi masyarakat dari perbuatan pidana yang belum diatur oleh syara'. Ahmad Wardi Muslich mengklasifikasikan hukuman *ta'zir* ke dalam empat bentuk utama.

1. Pertama, *ta'zir* yang dikenakan terhadap fisik pelaku, seperti hukuman mati dan cambuk.

2. Kedua, *ta'zir* yang menyangkut kebebasan individu, seperti hukuman penjara dan pengasingan.
3. Ketiga, *ta'zir* yang berkaitan dengan harta, misalnya denda, penyitaan, atau perampasan kekayaan.
4. Keempat, jenis-jenis hukuman lainnya yang ditetapkan berdasarkan kebijakan hakim atau pihak berwenang (*ulil amri*).¹⁰⁰

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hukum Islam memandang perbuatan tidak membayar pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai pelanggaran yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai jarimah, yang berarti perbuatan yang dilarang oleh syariat dan dapat dikenakan sanksi hukum. Jika perbuatan tersebut tidak diatur secara jelas dalam Al-Qur'an atau Hadis, maka hukuman yang diterapkan adalah hukuman *ta'zir*. Penerapan hukuman *ta'zir* ini sepenuhnya diserahkan kepada penguasa atau *ulil amri*, yang berwenang menentukan jenis dan pelaksanaan hukuman tersebut, dengan tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum Islam. Di era modern ini, sanksi terhadap perbuatan tersebut biasanya sudah tertuang dalam peraturan atau undang-undang

¹⁰⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 258.

yang berlaku di suatu negara, dan dapat berupa hukuman penjara, denda, atau tindakan administratif lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang dilakukan oleh penulis didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Yang pertama Pengusaha yang tidak membayar pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja merupakan tindak pidana kejahatan yang dapat dituntut dengan Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, dengan ancaman sanksi pidana berupa penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)

Yang kedua didalam hukum pidana Islam, perbuatan pengusaha yang tidak membayarkan pesangon kepada pekerja akibat Hukum Pidana Islam (PHK) dapat dikategorikan sebagai *jarimah*, yang berarti perbuatan yang dilarang oleh syariat dan dapat dikenakan sanksi hukum. Jika perbuatan tersebut tidak diatur secara jelas dalam Al-Qur'an atau Hadis, maka hukuman yang diterapkan adalah hukuman *ta'zir*. Penerapan hukuman *ta'zir* ini sepenuhnya diserahkan kepada penguasa atau *ulil amri*, yang berwenang menentukan jenis dan pelaksanaan

hukuman tersebut, dengan tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum Islam

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyampaikan beberapa saran untuk pihak-pihak yang berkaitan agar permasalahan seperti tidak dibayarkannya pesangon setelah PHK bisa dicegah dan ditangani dengan baik:

1. Untuk Pemerintah dan Aparat Penegak Hukum:

Pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan, diharapkan bisa lebih tegas dalam mengawasi dan menindak perusahaan yang melanggar aturan tentang pesangon. Selain itu, aparat penegak hukum seperti polisi dan jaksa juga diharapkan bertindak cepat dan adil dalam menangani laporan dari pekerja agar tidak ada lagi pengusaha yang bebas dari tanggung jawabnya meski sudah ada putusan hukum.

2. Untuk Pekerja dan Serikat Buruh:

Para pekerja sebaiknya lebih sadar dan memahami hak-hak yang dimilikinya, terutama soal pesangon jika terkena PHK. Jangan ragu untuk melapor atau mencari bantuan hukum jika merasa dirugikan. Serikat buruh juga perlu terus aktif mendampingi anggotanya, baik secara hukum maupun mental, agar pekerja tidak merasa sendirian dalam menghadapi masalah.

3. Untuk Pengusaha (Pemberi Kerja)

Pengusaha diharapkan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya terhadap karyawan. Kewajiban membayar pesangon bukan hanya soal hukum, tapi juga soal moral dan keadilan. Memperlakukan pekerja dengan baik, termasuk dalam hal pesangon, akan mencerminkan citra positif perusahaan dan bisa menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Adami Chazari. *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I*.

Ahmad Hanafi. *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 1990.

Ahmad Wardi Muslich. *Pengantar dan Azas-Azas Hukum Pidana Islam Fikih Jinayah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Andi Hamzah. *Sistem Pidana dan Pemidanaan di Indonesia*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1993.

Asep Saepudin Jahar et al. *Hukum Keluarga, Pidana dan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group, 2003.

Barda Nawawi Arief. *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.

Djazuli. *Fiqh Jinayah (Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Djumadi. *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.

Dep. Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet. I. Jakarta: Balai Pustaka, 1988.

DR. Syaiful Bakhri, S.H., M.H. *Perkembangan Stelsel Pidana Indonesia*. Yogyakarta: Total Media, 2009.

Erdianto Effendi. *Hukum Pidana Indonesia Suatu Penganta*

Fuat Thohari. *Hadis Ahkam: Kajian hadis-Hadis Hukum Pidana Islam (Hudud, Qishas, Ta'zir)*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Hendrie Anto. *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonosia, 2003.

Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Mahmud Yunus. *Kamus Arab-Indonesia*. Jakarta: Hidakarya Agung, 1990.

Mahrus Ali. *Dasar-dasar Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Mardani. *Hukum Pidana Islam*. Jakarta: Kencana, 2019.

Muhammad Al-Jurjaniy. *al-Ta'rifat*. Jeddah: al-Haramain. Muhammad Bin Mukram bin Manzur. *Lisan al-Arab*, Juz II. Beirut: Dar Sadir, 1409 H.

Muchammad Ihsan, dkk. *Hukum Pidana Islam Sebuah Alternatif*. Yogyakarta: Lab. Hukum FH UII, 2008.

Niniek Suparni. *Eksistensi Pidana Denda dalam Sistem Pidana dan Pemidanaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.

Nurul Irfan, dkk. *Fiqh Jinayah*. Jakarta: Amzah, 2014.

P.A.F. Lamintang. *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.

- Prof. R. Subekti, S.H., dkk. *Kamus Hukum*.
- Rahmat Hakim. *Hukum Pidana Islam (Fiqh Jinayah)*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2000.
- R. Soesilo. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komentar-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*. Bogor: Politeia, 1991.
- Rasyid Ariman dan Fahmi Raghieb. *Hukum Pidana*. Malang: Setara Press, 2015.
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 1983.
- Toha Halili. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Tri Andrisman. *Asas-asas dan Dasar Aturan Hukum Pidana Indonesia*. Bandar Lampung: Unila, 2009.
- Teguh Prasetyo. *Kriminalisasi dalam Hukum Pidana*. Bandung: Nusa Media, 2010.
- Zainuddin Ali. *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Zulkarnain Lubis dan Bakti Ritonga. *Dasar-Dasar Hukum Acara Jinayah*. Jakarta: Kencana Premedia Group, 2016.
- Zuleha. *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.

Jurnal

Ahmad Rofiq, dkk. “Eksistensi Tindak Pidana Ta’zir Dalam Kehidupan Masyarakat Indonesia.” *Jurnal of Judicial Review* Vol. 23, No. 2, September 2021.

Imroatul Azizah. “Sanksi Riddah Perspektif Maqasid Shari’ah.” *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, Vol. 5, No. 2, Oktober 2015.

Syarif Saddam Rivanie, et al. “Perkembangan Teori-Teori Tujuan Pemidanaan.” *Halu Oleo Law Review*, Vol. 6, No. 2, September 2022.

Kitab

Al-Qur’an al-Karīm. Terjemah Departemen Agama Republik Indonesia. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2019.

Ibnu Majah. *Sunan Ibnu Majah*, Juz II. Beirut: Dar al-Fikr, tt.

Skripsi

Agamar, Iyon. *Kewajiban Pembayaran Pesangon Setelah Pemutusan Hubungan Kerja di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi. Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, 2020.

Isti Wahyuningsih. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat).” Skripsi. IAIN Metro, Lampung, 2018.

Monica, Chyntia. *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang di-PHK pada Pemberian Pesangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada PT. APM Logistics Cabang Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau, 2022.

Ramiyanto. Sanksi Pembunuhan Secara Berkelompok dalam Hukum Pidana Ditinjau dari Fiqh Jinayah. Skripsi. Palembang: Fakultas Syariah IAIN Raden Patah.

Retno Septiani. “Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).” Skripsi. UIN Raden Intan Lampung, 2018.

Syaiful Achyar. “Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Kasus Terhadap Korban PHK Di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik).” Jurnal, 2013.

Undang-Undang

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Cipta Kerja.

Website

“<https://katadata.co.id/berita/industri/kemenaker-catat-46-ribu-orang-kena-phk-hingga-agustus-paling-banyak-di-jateng>.”

Diakses 4 Januari 2025 pukul 20.00.

“<https://www.nu.or.id/syariah/pembelaan-rasulullah-terhadap-kaum-buruh-gHUoG>.” Diakses 17 Maret 2025 pukul 7.30.

“<https://lbhsemarang.id/pengusaha-dilaporkan-pekerja-ke-polda-jawa-tengah-karena-tidak-membayar-pesangon>.” Diakses 20 Maret 2025

Wawancara

Wawancara dengan Aman Ariyanto, pekerja.

Wawancara dengan Eti Oktaviani.

Wawancara dengan Kuasa Hukum Pekerja Nasrul Saftiar Dongoran, S.H., M.H., CCL., CTA.

Wawancara dengan Teguh.

Wawancara dengan Riki.

LAMPIRAN

Dokumentasi wawancara dengan pak Teguh (Pt. Sarana
Pariwara) dan Nasrul Saftiar Dongoran (NET Attorney Law Firm)



*Dari kanan Pak Teguh, Yusuf, Nasrul Saftiar Dongoran

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : MUHAMMAD SAIFULLAH
YUSUF
Nim : 2002026095
Tempat, Tanggal Lahir : Kendal, 3 Januari 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alama : Dk. Maron, 03/03, Ds.
Ringinarum, Kec. Ringinarum,
Kab. Kendal, Jawa Tengah
No. Handphone : 083124398902
Email :
[muhammad_saifullah_yusuf_2002
026095@walisongo.ac.id](mailto:muhammad_saifullah_yusuf_2002026095@walisongo.ac.id)

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan formal
 - a. SD N 2 Ringinarum
 - b. SMP NU 10 Ringinarum
 - c. MA Tajul Ulum
 - d. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan non formal
 - a. Pondok Pesantren Darul Amanah

b. Pondok Pesantren Sirojuth Tholibin

C. Pengalaman PPL dan Magang

1. Kantor urusan Agama Ngampel
2. Pengadilan Negeri Kota Pekalongan
3. Pengadilan Agama Kota Pekalongan
4. Kantor Hukum NET Attorney

D. Pengalaman Organisasi

1. PMII Rayon Syariah