

**KONSEKUENSI HUKUM KELALAIAN PEMBAYARAN PESANGON OLEH PENGUSAHA
PASCA PENGESAHAN UU CIPTA KERJA****Jeniffer Angelia Ong¹, Febri Jaya², Ampuan Situmeang³.**^{1,2,3}Universitas Internasional Batam, Indonesia.email: ¹2151039.jeniffer@uib.edu. ²febri.jaya@uib.ac.id. ³ampuan.situmeang@uib.ac.id**Abstrak**

Pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, terjadi perubahan signifikan dalam struktur hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait hak atas pesangon yang sebelumnya telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan konkret norma hukum terkait kewajiban pengusaha dalam membayar pesangon, serta menilai konsekuensi hukumnya apabila terjadi pengabaian terhadap kewajiban tersebut setelah Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode analisis perbandingan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kelonggaran yang lebih besar bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja serta mengurangi kewajiban kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja. Perubahan ini berdampak pada meningkatnya risiko kelalaian pembayaran pesangon oleh pengusaha dan memunculkan ketidakpastian hukum, terutama akibat lemahnya penegakan sanksi administratif maupun perdata. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan guna menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara lebih tegas, adil, dan tidak diskriminatif.

Kata kunci: Kelalaian, Perlindungan Pekerja, Pesangon, Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja.

Abstract

Following the enactment of the Job Creation Law, significant changes have occurred in Indonesia's labour law framework, particularly regarding severance pay rights previously regulated under the Labor Law. This study aims to analyse the concrete changes in legal norms concerning employers' obligations to pay severance and to assess the legal consequences of neglecting these obligations after employment termination. Using a normative juridical approach with comparative and conceptual analysis methods, the findings reveal that the Job Creation Law grants greater flexibility to employers in terminating employment and reduces the compensation owed to workers. These changes increase the risk of employers neglecting severance payments and create legal uncertainty, especially due to weak enforcement of administrative and civil sanctions. Therefore, a policy evaluation in labour law is necessary to ensure the protection of workers' rights in a firmer, fairer, and non-discriminatory manner.

Keywords: Negligence, Worker Protection, Severance Pay, Termination Employment, Indonesia Job Creation Act.

A. PENDAHULUAN

Transformasi besar dalam dunia ketenagakerjaan global berdampak pada berubahnya struktur kerja dan perlindungannya. Globalisasi dan digitalisasi mendorong sistem kerja yang fleksibel dan informal, sehingga berimplikasi pada jaminan kerja dan perlindungan pekerja melemah. GIG Economy merupakan salah satu contoh nyata, dengan sistem kerja yang individual, sementara, dan minimnya perlindungan. Kejadian ini memperlemah jaminan terhadap hak-hak pekerja, termasuk juga hak atas kompensasi setelah dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disingkat "PHK") oleh pengusaha. Global Rights Index yang diterbitkan oleh International Trade Union Confederation melaporkan bahwa tingginya pelanggaran terhadap hak pekerja, khususnya terkait akses keadilan dan jaminan sosial. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan normatif saja tidak cukup apabila tidak didukung oleh mekanisme yudisial yang dapat diandalkan.¹ Kompleksitas hukum di masing-masing negara serta tekanan dari aktor bisnis global turut menyulitkan harmonisasi standar perlindungan kerja secara internasional.² Di tengah perubahan struktural pasar tenaga kerja, kebutuhan akan sistem hukum yang mampu menjawab praktik PHK sewenang-wenang menjadi semakin mendesak.

Di Indonesia, perubahan ini diperkuat oleh Undang-Undang Cipta Kerja, aturan pesangon dikurangi dan pengusaha diberikan kebebasan dalam melakukan PHK. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (untuk selanjutnya disingkat "UU Cipta Kerja") membawa perubahan yang sangat signifikan, termasuk dalam hal pengaturan hak atas pesangon. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disingkat "PP No.35 Tahun 2021") yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) menyebutkan memungkinkan bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa harus

¹ Musakhonovich, M. M., Esirgapovich, E. A., Jaelani, A. K., Wan Khairuldin, W. M. K. F., & Luthviati, R. D. (2024). The Protection of Labor Rights on the Court System. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*, 4(3), 742–764. <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i1.115>

² Eneh, N. E., Bakare, S. S., Adeniyi, A. O., & Akpuokwe, C. U. (2024). Modern Labor Law: A Review of Current Trends In Employee Rights and Organizational Duties. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(3), 540–553. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i3.843>

melalui proses persidangan, hanya dengan alasan pelanggaran yang bersifat mendesak dapat sepanjang aturan tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Hal ini memperkuat kecenderungan berkurangnya perlindungan hukum bagi pekerja dalam menghadapi PHK dan membuka potensi terjadinya pelanggaran terhadap prinsip keadilan.

Meskipun kebijakan tersebut dilakukan untuk mendukung iklim investasi, UU Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran atas lemahnya perlindungan hak pekerja dan meningkatnya PHK secara sepahak tanpa pemenuhan kewajiban oleh pengusaha. Data Kementerian Ketenagakerjaan yang diterbitkan pada tahun 2023 mencatat terjadinya lonjakan pengaduan terkait permasalahan pesangon, mengindikasikan adanya ketimpangan antara kepentingan pelaku usaha dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.³ Tidak sedikit pengusaha yang menghindari kewajiban untuk membayar pesangon kepada pekerja dengan alasan kesulitan finansial, sementara sanksi atas pelanggaran tersebut tidak dijalankan secara konsisten. Kondisi ini memperlihatkan lemahnya penegakan hukum yang seharusnya menjamin keadilan bagi pihak yang lebih rentan. Dalam konteks tersebut, perlindungan terhadap hak atas pesangon menjadi isu mendasar yang perlu dianalisis secara yuridis, untuk menilai sejauh mana regulasi saat ini dalam memenuhi teori tujuan hukum itu sendiri. Teori tujuan hukum menurut filsuf hukum asal Jerman Gustav Radbruch dibagi menjadi 3, yaitu: keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Fokus utama teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keadilan dan kepastian hukum bagi para pekerja.

Meskipun norma hukum telah memberikan kepastian mengenai hak atas pesangon, praktik di lapangan menunjukkan adanya celah serius dalam implementasinya. Penundaan dan penghindaran pembayaran pesangon menjadi gejala umum dalam berbagai kasus PHK, di mana pekerja kerap harus menempuh proses hukum panjang hanya untuk menagih hak dasar mereka. Dalam banyak kasus, seperti yang tercatat dalam sejumlah penelitian, pengusaha mengabaikan kewajiban tersebut meskipun putusan pengadilan telah berkekuatan hukum tetap.⁴ Salah satu hambatan

³ Maimun, A., & Maharani Kasih, N. (2023). Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Pubmedia Social Sciences and Humanities*, 1(1). <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i1.12>

⁴ Angelia, & Lie, G. (2024). Penerapan Uang Pesangon bagi Pekerja Tetap atas Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5(2), 828–836. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2.3189>

utama terletak pada lemahnya efektivitas pelaksanaan putusan pengadilan, baik karena keterbatasan aset yang dapat dieksekusi, tidak kooperatifnya pihak pengusaha, maupun sistem eksekusi yang tidak responsif.⁵ Ketika perusahaan telah bubar, tidak ditemukan aset yang dapat disita, atau pengusaha bersikap pasif, maka perlindungan hukum menjadi tidak berarti.⁶ Situasi ini diperburuk oleh adanya pengaturan dalam UU Cipta Kerja yang memungkinkan pendirian badan hukum perorangan, yang menurut Febri Jaya, berpotensi menciptakan konflik kepentingan dan menjadi instrumen untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja, termasuk kewajiban membayar pesangon.⁷ Kondisi ini menunjukkan bahwa kehadiran norma belum menjamin keberdayaan hukum apabila tidak disertai perangkat penegakan yang kuat. Salah satu hambatan utama terletak pada lemahnya efektivitas pelaksanaan putusan pengadilan, baik karena keterbatasan aset yang dapat dieksekusi, tidak kooperatifnya pihak pengusaha, maupun sistem eksekusi yang tidak responsif.⁸ Seperti diuraikan oleh Febri Jaya, penghilangan jaminan upah pada cuti tertentu bagi pekerja perempuan dalam UU Cipta Kerja menggambarkan pola deregulasi yang menganut sistem no work no pay.⁹ Model ini, bila diterapkan secara luas, berpotensi memperkuat posisi pengusaha untuk menghindari kewajiban pasca PHK, termasuk kewajiban membayar pesangon. Akibatnya, norma sanksi pun kehilangan efektivitas karena pelanggaran tidak dianggap sebagai bentuk tanggung jawab hukum yang serius.

Berbagai penelitian telah mengkaji isu pesangon dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja, namun masih terdapat sejumlah keterbatasan yang menunjukkan adanya celah penelitian. Pertama, penelitian berjudul Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya

⁵ Mashari, M., & Suroto, S. (2022). Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja Di Perusahaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(3), 459-470. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i3.459-470>

⁶ Novarianti, W. D., Wisnuwardhana, A. P., Ramadhani, O. D., & Qodri, M. S. (2025a). Kendala Implementasi Pemberian Pesangon Dalam Kondisi Perusahaan Yang Ditutup Terhadap Pekerja Yang Dikenakan Phk: Studi Kasus Putusan Nomor 183/Pdt. Sus-Phi/2017/Pn. Mdn. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 138-149.

⁷ Jaya, F. (2020). Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8(12).

⁸ Mashari, M., & Suroto, S. (2022). Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja Di Perusahaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(3), 459-470. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i3.459-470>

⁹ Jaya, F. (2021). Potensi Konflik Kepentingan dalam Pendirian Badan Hukum Perorangan Pasca Revisi Undang-Undang Perseroan Terbatas dalam Omnibus Law. *Kosmik Hukum*, 21(2), 115-123.

Undang-Undang Cipta Kerja menelaah dampak normatif terhadap hak pesangon pekerja, namun belum mengulas kendala aktual dalam proses pelaksanaan di lapangan.¹⁰ Kedua, studi Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon mengkaji rasionalitas dan implementasi regulasi pesangon, tetapi tidak menyoroti secara mendalam aspek pelanggaran terhadap kewajiban pengusaha.¹¹ Ketiga, penelitian Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja membahas implikasi perubahan kebijakan terhadap hak pekerja, namun tidak menelusuri efektivitas perlindungan hukum saat terjadi pelanggaran.¹² Keempat, studi Tinjauan Yuridis Nilai Pesangon Perusahaan Melakukan Efisiensi setelah Diberlakukannya UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 lebih menyoroti penyesuaian nilai pesangon dalam konteks efisiensi, tetapi belum membahas potensi manipulasi alasan efisiensi oleh pengusaha untuk menghindari kewajiban.¹³ Kelima, dalam penelitian Analisis Yuridis Pemberian Pesangon Bagi Pekerja/Buruh dalam Hal PHK Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021, ditemukan adanya perbedaan tafsir dalam praktik yang berpotensi menyebabkan ketidakpastian hukum, namun belum dilengkapi dengan analisis solusi yuridis untuk mencegah pelanggaran berulang.¹⁴ Berdasarkan kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian yang secara spesifik menelaah kegagalan pelaksanaan norma pasal-pasal pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat "UU Ketenagakerjaan") juncto Pasal 40-41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terutama dalam konteks eksekusi terhadap pengusaha yang tidak membayar pesangon pasca putusan pengadilan. Cela inilah yang ingin dijawab oleh peneliti melalui

¹⁰ Maimun, A., & Maharani Kasih, N. (2023). Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Pubmedia Social Sciences and Humanities*, 1(1). <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i1.12>

¹¹ Hirawan, F. B., Fauri, A., & Tobing, H. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18. <https://doi.org/10.47198/naker.v18i1.205>

¹² Aulia, P. I., & Suwarsit. (2024). *Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law dan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja*. 2(2), 168. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11218356>

¹³ Ristio, & Rahmat, D. (2024). Tinjauan Yuridis Nilai Pesangon Perusahaan melakukan Efisiensi setelah di Berlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara*, 1.

¹⁴ Novarianti, W. D., Wisnuwardhana, A. P., Ramadhani, O. D., & Qodri, M. S. (2025b). *Kendala Implementasi Pemberian Pesangon dalam Kondisi Perusahaan yang Ditutupi terhadap Pekerja yang Dikenakan PHK: Studi Kasus Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. 1(1)*.

penelitian ini, dengan menekankan pentingnya penguatan mekanisme yudisial dalam penegakan hak pesangon di era pasca UU Cipta Kerja.

Dalam kondisi demikian, penelitian mengenai perlindungan hukum pekerja pasca PHK menjadi semakin krusial, terutama dalam menelaah pelaksanaan putusan pengadilan yang mengatur pembayaran pesangon. Eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena pengusaha yang kalah tidak mau mengeksekusi putusan, selain itu biaya eksekusi juga terlalu mahal. Pengusaha yang tidak membayar pesangon kepada pekerja bisa dihukum penjara hingga 4 tahun. Tindakan pengusaha yang tidak membayar pesangon dianggap sebagai tindakan pidana yang merupakan kejahatan. Hal ini sangat membantu pekerja dalam mempercepat penyelesaian sengketa.¹⁵ Namun, efektivitas dari ancaman pidana tersebut masih belum optimal, karena lemahnya daya eksekusi di tingkat praktis. Ketidaksesuaian antara norma dan kenyataan ini menunjukkan perlunya pendekatan hukum yang lebih progresif serta pembaruan strategi penegakan agar perlindungan terhadap hak pekerja dapat diwujudkan secara nyata dan berkeadilan. Realitas tersebut mencerminkan adanya ketimpangan antara norma hukum yang ideal dengan implementasinya di lapangan. Dalam perspektif fungsional, hukum seharusnya tidak hanya menjadi instrumen normatif, melainkan juga mampu mewujudkan keadilan substantif melalui efektivitas pelaksanaannya. Ketika pengusaha dapat menghindari kewajiban membayar pesangon meskipun telah ada putusan yang inkraft, maka hal tersebut memperlihatkan bahwa hukum belum sepenuhnya berfungsi sebagai alat rekayasa sosial yang melindungi pihak yang lebih rentan, dalam hal ini pekerja. Hambatan struktural seperti tingginya biaya eksekusi, ketidaktegasan aparat penegak hukum, serta minimnya akses pekerja terhadap bantuan hukum menjadi faktor dominan yang menghambat pemenuhan hak pasca PHK. Oleh karena itu, upaya perbaikan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak dapat berhenti pada perumusan norma, melainkan harus mencakup penguatan kelembagaan dan mekanisme eksekusi yang berpihak pada keadilan sosial. Situasi tersebut menunjukkan adanya pergeseran peran Negara dalam menjamin keadilan relasi industrial antara pekerja dan pengusaha. Pasca berlakunya UU Cipta Kerja menjadi

¹⁵ Mashari, M., & Suroto, S. (2022). Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja Di Perusahaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(3), 459-470. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i3.459-470>

Undang-Undang, pemerintah mengatur ulang ketentuan mengenai pesangon dalam Pasal 156 dan memperkenalkan konsep baru seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai bentuk perlindungan alternatif. Namun, efektivitas norma tersebut masih menjadi pertanyaan, terutama dalam konteks penegakan hukum terhadap pelanggaran hak pekerja. Lemahnya kontrol dan pengawasan Negara terhadap pelaksanaan kewajiban pengusaha serta terbatasnya akses pekerja terhadap mekanisme pengaduan dan eksekusi hak memperparah kerentanan yang dialami. Dengan demikian, terdapat kebutuhan mendesak untuk menilai kembali sejauh mana regulasi ketenagakerjaan pasca Cipta Kerja mampu memberikan perlindungan nyata bagi pekerja yang terkena PHK secara sepihak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak dibayarkan pesangonnya pasca PHK, sekalipun telah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Penelitian ini juga akan mengkaji relevansi sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan pelaksanaan norma hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam menjamin keadilan dan perlindungan hak pekerja terhadap pelanggaran kewajiban pembayaran pesangon. Mengingat urgensi persoalan hukum dalam perlindungan pekerja pasca PHK, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk konkret perubahan norma hukum terkait dengan kewajiban pembayaran pesangon oleh pengusaha pasca UU No.6 Tahun 2023?
2. Bagaimana konsekuensi hukum kelalaian pembayaran pesangon oleh pengusaha pasca UU No. 6 Tahun 2023?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang menelaah hukum sebagai kaidah atau norma yang berlaku dalam masyarakat. Fokus kajiannya adalah isi norma yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hak pesangon pasca PHK. Pendekatan ini paling tepat digunakan dalam penelitian yang tidak meneliti data lapangan, melainkan menganalisis

bahan hukum tertulis sebagai sumber utama kajian.¹⁶ Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum doktrinal, yang menitikberatkan pada analisis sistematis terhadap peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, serta doktrin yang berkembang dalam literatur hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini mengkaji norma hukum secara konseptual dan perbandingan yuridis antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya.¹⁷

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar utama dalam pengkajian, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Bahan hukum sekunder mencakup literatur ilmiah, jurnal hukum, dan pendapat para akademisi yang membahas topik hak pesangon dan dinamika hubungan industrial. Sementara itu, bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum digunakan sebagai pendukung untuk memperjelas istilah atau konsep hukum yang relevan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan untuk memperoleh bahan hukum yang relevan, yang kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara menafsirkan isi norma hukum, menguji konsistensi antar peraturan, serta membandingkan efektivitas norma yang berlaku sebelum dan sesudah pengesahan UU Cipta Kerja.¹⁸

¹⁶ Disemadi, H. S. (2022). Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 289. <https://doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7280>

¹⁷ David tan. (2021). Metode penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan penelitian Hukum. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(5), 1332–1336. <https://doi.org/http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5601/0>

¹⁸ Soekanto, S. (1976). Penelitian Hukum Dan Pendidikan Hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 6(6), 429. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol6.no6.716>

PEMBAHASAN**PERUBAHAN NORMA HUKUM TERKAIT PESANGON PASCA UU NO. 6 TAHUN 2023**

UU Cipta Kerja memiliki tujuan untuk menciptakan kepastian hukum serta memperkuat perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Dalam kerangka perubahan UU Cipta Kerja, Pasal 185 UU Cipta Kerja diubah untuk memberikan efek jera bagi pengusaha yang tidak memenuhi hak pekerja, khususnya terkait upah minimum dan pesangon, dengan ancaman pidana penjara hingga 4 tahun. Sisi lain, Pasal 156 juga mengalami perubahan, terdapat penurunan nilai pesangon yang diterima oleh pekerja, terutama untuk pekerja yang memiliki masa kerja yang panjang. Selain itu, pengusaha kini memiliki banyak alasan yang sah untuk melakukan PHK dengan beban kompensasi yang lebih ringan. Sebagai kompensasi atas penurunan dari nilai pesangon tersebut, pemerintah Indonesia melahirkan skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (untuk selanjutnya disebut "JKP") yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat "BPJS Ketenagakerjaan"). JKP merupakan bantuan tunai, akses informasi lowongan kerja, dan pelatihan peningkatan keterampilan. Akan tetapi, JKP hanya berlaku bagi para pekerja yang telah terdaftar sebagai peserta dan memenuhi syarat tertentu. Oleh karena itu, JKP belum dapat menjangkau seluruh pekerja yang di PHK dan tidak dapat sepenuhnya menggantikan hak pesangon yang telah dikurangi (Maimun & Maharani Kasih, 2023). Sebagai perbandingan, berikut merupakan tabel perbedaan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja:

Komponen Pesangon	UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003)	UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020 jo. UU No. 6 Tahun 2023 & PP No. 35 Tahun 2021)
Uang Pesangon	1 – 9 bulan upah (tergantung masa kerja)	Sama: 1 – 9 bulan upah
Uang Penghargaan Masa Kerja	3 – 10 bulan upah (tergantung masa kerja)	Berubah: 2 – 5 bulan upah (lebih rendah dari sebelumnya)
Uang Penggantian Hak	Hak cuti tahunan, ongkos pulang, perumahan, dsb.	Tetap ada, dengan ketentuan fleksibel
Total Maksimum Kompensasi	Bisa mencapai 25 bulan upah (jika memenuhi syarat maksimal)	Maksimal hanya 18 bulan upah (jika mendapat tambahan uang pisah dan kompensasi lainnya)

Tambahan JKP	Tidak diatur	Diberikan jika memenuhi syarat (bantuan tunai, pelatihan, informasi kerja)
---------------------	--------------	--

Tabel 1. *Perbandingan Ketentuan Pesangon antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja*

Meski sanksi pidana penjara bagi pengusaha yang tidak membayar pesangon sudah diatur tegas dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja, penerapannya masih jauh dari efektif. Perlindungan terhadap pekerja sendiri belum sepenuhnya adil. Pengurangan dari nilai pesangon membuat kompensasi yang diterima oleh pekerja tidak cukup menopang kehidupan setelah kehilangan pekerjaan, terutama bagi mereka yang memiliki masa kerja yang Panjang. Sisi lain, pengusaha memiliki keleluasaan dalam melakukan PHK, dikarenakan prosedur administratif yang disederhanakan melalui PP No. 35 Tahun 2021. Sebelum perubahan melalui UU Cipta Kerja, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial (utnuk selanjutnya disingkat "PHI"). Setelah terjadinya perubahan di UU Cipta Kerja, dalam hal melakukan PHK tidak lagi perlu penetapan dari PHI, pengusaha cukup menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja dan apabila pekerja tidak menolak, maka PHK dianggap sah. Jika pekerja menolak, maka dilakukan perundingan bipartit dan apabila tidak mencapai kesepakatan maka baru dilanjutkan penyelesaiannya di PHI. Selain itu, UU Cipta Kerja juga menambahkan alasan sah bagi pengusaha untuk melakukan PHK, seperti ketika perusahaan berada dalam kondisi Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang atau dikenal juga dengan PKPU.

Alasan utama dikarenakan akibat kesenjangan struktural dan lemahnya peran negara dalam melakukan pengawasan serta pendampingan hukum. Berdasarkan laporan dari Lembaga Bantuan Hukum Jakarta pada tahun 2021 terdapat 65% pengaduan yang masuk terkait dengan PHK yang diterima. Keterlibatan terkait dengan pesangon yang tidak kunjung dibayarkan oleh pengusaha meskipun telah ada putusan yang memenangkan perkerja, akan tetapi tidak dilaksanakan oleh pengusaha.¹⁹ Hal ini diperparah dengan minimnya upaya aktif dari negara dalam memastikan pelaksanaan

¹⁹ Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. (2021). *Laporan Tahunan LBH Jakarta 2021: Melawan Impunitas di Tengah Pandemi*. LBH Jakarta. <https://www.bantuanhukum.or.id>

putusan PHI, sehingga tanggung jawab eksekusi sepenuhnya dibebankan kepada pekerja yang umumnya tidak memiliki kapasitas hukum, ekonomi, maupun pendampingan dalam melanjutkan proses tersebut. Bahwa memang pada dasarnya sistem hukum di Indonesia tidak memiliki suatu Lembaga negara khusus yang secara langsung menjamin pelaksanaan putusan pengadilan, termasuk perkara pesangon, namun Indonesia merupakan negara hukum yang menjunjung tinggi prinsip kepastian hukum dan perlindungan terhadap masyarakat, sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Maka apabila putusan pengadilan telah *inkracht*, putusan tersebut langsung dianggap sebagai hukum yang wajib dijalankan dan setiap pihak yang diuntungkan oleh putusan tersebut termasuk pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan serta fasilitas dari negara dalam menegakkan haknya.

Penegakkan hak pekerja yang seharusnya dijamin oleh negara justru menghadapi tantangan serius dalam praktiknya. Kondisi ini memperjelas terdapatnya kesenjangan antara aturan dengan pelaksanaan di lapangan. Dalam hukum internasional, pengurangan pesangon tanpa perlindungan dianggap sebagai bentuk PHK yang sewenang-wenang.²⁰ Artinya, meskipun ketentuan hukum memperolehkan pengurangan pesangon, dalam praktiknya tetap dapat melanggar hak dasar pekerja apabila tidak disertai dengan kompensasi yang layak. Banyak pekerja yang di PHK hanya menerima pesangon dalam jumlah kecil, bahkan ada yang tidak mendapatkan pesangon sama sekali dengan alasan karena perusahaan mengalami kerugian. Hal ini semakin menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha dibanding menjamin keadilan bagi pekerja. Dalam situasi seperti ini, pekerja menjadi pihak yang paling rentan, terutama jika tidak memiliki akses terhadap bantuan hukum atau informasi mengenai hak-haknya.²¹ Rendahnya pemahaman hukum di kalangan pekerja memperparah keadaan, karena tidak semua mengetahui cara

²⁰ Sanouri, M. A. M., Khassawneh, G. M. A. W. Al, & AlShawabkah, H. S. M. (2020). Legal Effects of Arbitrary Dismissal in the Bahraini Labor Law. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*, 50, 325–337. <https://doi.org/10.33193/jalhss.50.2020.40>

²¹ Aulia, P. I., & Suwarsit. (2024). *Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law dan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja*. 2(2), 168. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11218356>

menggugat atau melaporkan pelanggaran tersebut.²² Di sisi lain, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sering kali lambat dan dinilai tidak efisien, yang menambah beban bagi pekerja yang telah kehilangan pekerjaan.

Alasan utama aturan yang ada tidak berjalan efektif karena norma yang tampak adil di atas kertas tidak disertai pelaksanaan yang tegas dan nyata.²³ Karena itu, perubahan aturan dalam UU Cipta Kerja perlu diiringi dengan penguatan pelaksanaan di lapangan agar perlindungan terhadap pekerja benar-benar bisa dirasakan. Hukum seharusnya bukan sekadar tulisan, tapi alat nyata untuk melindungi hak pekerja dalam kehidupan sehari-hari. Situasi ini menunjukkan bahwa kepastian hukum menjadi lemah, karena hak pekerja tidak lagi punya jaminan yang bisa diandalkan. Padahal, menurut Soerjono Soekanto, kepastian hukum adalah tujuan utama dari hukum: menciptakan ketertiban lewat aturan yang bisa ditegakkan secara konsisten.²⁴

KONSEKUENSI HUKUM KELALAIAN PEMBAYARAN PESANGON OLEH PENGUSAHA PASCA UU NO. 6 TAHUN 2023

Pengusaha yang melakukan PHK memiliki kewajiban hukum untuk membayar pesangon sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbarui oleh UU Cipta Kerja. Jika kewajiban ini tidak dijalankan, terdapat konsekuensi hukum yang mencakup sanksi administratif, perdata, dan pidana. Secara administratif, pelanggaran dapat dikenai denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021. Sementara itu, dari sisi perdata, pekerja dapat menggugat ke PHI. Dalam ranah pidana, Pasal 185 UU Cipta Kerja mengancam pengusaha dengan pidana penjara paling lama 4 tahun atau denda maksimal Rp400.000.000,- jika tidak melaksanakan putusan pengadilan yang telah *inkracht*.

Namun, dalam praktiknya, ketentuan hukum tersebut tidak selalu dijalankan secara efektif. Banyak pengusaha yang mengabaikan kewajiban pembayaran pesangon, bahkan setelah putusan pengadilan memenangkan pihak pekerja. Hal ini tampak dalam kasus PT Duta Sumpit Indonesia dan PT Duta Tambang Rekayasa, di mana pekerja

²² Irnawati, I., Irdyansah, A., Fitriati, R., & Astutik, E. W. (2024). Peningkatan Kesadaran Hukum Tentang Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 3(9), 905–914.

²³ Ismayani, I. (2023). *Rekonstruksi Regulasi Eksekusi Jaminan Fidusia Akibat Debitur Wanprestasi Berbasis Nilai Keadilan*. Universitas Islam Sultan Agung.

²⁴ Soekanto, S. (1981). *Fungsi Hukum dan Perubahan Sosial*. Alumni.

kesulitan mendapatkan pesangon meskipun telah ada putusan yang berkekuatan hukum tetap.²⁵ Penegakan pidana terhadap pengusaha juga sangat jarang dilakukan karena penegak hukum cenderung menempuh jalur administratif atau perdata saja.²⁶ Ketidaktegasan ini justru membuat sanksi pidana tidak berfungsi sebagaimana mestinya dalam melindungi hak pekerja. Lain sisi, seharusnya sanksi ini menjadi cara terakhir yang efektif untuk menjamin hak pekerja dipenuhi.

Dampaknya, pekerja yang haknya dilanggar sering kali tidak mendapatkan kompensasi yang semestinya. Mereka menghadapi kendala besar, mulai dari kurangnya pemahaman hukum, rumitnya prosedur gugatan, hingga beban biaya perkara yang tidak ringan. Bahkan, banyak pekerja memilih tidak menuntut haknya karena merasa tidak sanggup menempuh proses hukum yang panjang dan mahal. Data LBH Jakarta menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2023, terdapat lebih dari 120 pengaduan kasus ketenagakerjaan, sebagian besar berkaitan dengan PHK sepihak dan tidak dibayarkannya pesangon, namun hanya sebagian kecil yang sampai pada penyelesaian hukum karena keterbatasan biaya dan pendampingan hukum. Untuk menghadapi kondisi ini, negara perlu mengadopsi strategi hukum yang lebih progresif, yang tidak hanya berfokus pada keberadaan norma, tetapi juga pada efektivitas pelaksanaannya. Langkah konkret yang dapat diambil antara lain adalah penyediaan bantuan hukum gratis, pembebasan biaya perkara bagi pekerja yang tidak mampu, serta penguatan fungsi pengawasan dan pelaksanaan putusan pengadilan (aspek eksekutoris). Tanpa pengawasan yang memadai dan kemampuan untuk mengeksekusi putusan secara efektif, ketentuan hukum akan berhenti pada tataran deklaratif dan gagal memberikan perlindungan nyata.²⁷

Selain itu, perlu ada kejelasan mengenai penerapan sanksi pidana terhadap pengusaha yang dengan sengaja mengabaikan putusan pengadilan. Meskipun ancaman pidana telah diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, efektivitas penerapannya

²⁵ Ayuni, G. S., Ristianti, A. I., Karisma, A., & Pamungkas, K. R. (2024). Problematika Penundaan Pembayaran Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Duta Sumpit Indonesia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 337-341. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i6.543>

²⁶ Mashari, M., & Suroto, S. (2022). Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja Di Perusahaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(3), 459-470. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i3.459-470>

²⁷ Mashari, M., & Suroto, S. (2022). Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja Di Perusahaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(3), 459-470. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i3.459-470>

belum tercapai karena tidak didukung oleh mekanisme pelaporan dan pembuktian yang memadai dari sisi pekerja. Maka, diperlukan harmonisasi antara ketentuan perdata, administratif, dan pidana agar pekerja tidak terus berada dalam posisi yang dirugikan secara struktural. Upaya perlindungan terhadap hak pesangon pekerja tidak hanya membutuhkan instrumen hukum yang kuat secara normatif, tetapi juga keberpihakan nyata dalam praktik penegakan hukum.

Tanpa kehadiran negara yang aktif dan tegas, relasi kerja akan tetap timpang dan berisiko melahirkan ketidakadilan yang berulang. Dalam hal ini, lemahnya penegakan hukum turut mengikis kepastian hukum, yang menurut Soerjono Soekanto merupakan salah satu tujuan utama hukum, yakni memberikan ketertiban, keteraturan, dan perlindungan melalui norma yang ditegakkan secara konsisten.²⁸ Dengan demikian, secara substansi perlindungan, UU Ketenagakerjaan sebelum direvisi lebih memberikan kepastian dan keberpihakan nyata terhadap pekerja dibandingkan dengan ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang cenderung melemahkan efektivitas pelaksanaan hak pesangon.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan norma hukum dalam UU Cipta Kerja secara signifikan mengurangi perlindungan pekerja, terutama terkait besaran pesangon pasca PHK jika dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan. Meskipun secara normatif UU Cipta Kerja mengedepankan efisiensi dan fleksibilitas, penerapannya justru membuka celah bagi pengusaha untuk menghindari kewajiban pembayaran pesangon. Ketentuan sanksi pidana yang telah diatur pun belum efektif dalam memberikan jaminan perlindungan nyata bagi pekerja. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan hukum ketenagakerjaan harus tetap berlandaskan prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap pihak yang rentan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada analisis komparatif terhadap dua rezim hukum ketenagakerjaan serta penekanan bahwa mekanisme sanksi administratif dan peradilan melalui PHI belum berjalan optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan regulasi yang lebih tegas dan berpihak pada pekerja, baik dari sisi substansi maupun pelaksanaannya, termasuk peningkatan

²⁸ Soekanto, S. (1976). Penelitian Hukum Dan Pendidikan Hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 6(6), 429. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol6.no6.716>

fungsi pengawasan, penyediaan saluran pengaduan yang responsif, serta evaluasi terhadap kerangka hukum yang terlalu longgar bagi pengusaha. Penelitian lanjutan mengenai efektivitas penerapan sanksi terhadap pengusaha yang lalai membayar pesangon juga penting dilakukan, agar perlindungan hukum bagi pekerja dapat terwujud secara nyata, adil, dan berdaya guna.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, & Lie, G. (2024). Penerapan Uang Pesangon bagi Pekerja Tetap atas Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5(2), 828–836. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2.3189>
- Aulia, P. I., & Suwarsit. (2024). Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law dan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. 2(2), 168. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11218356>
- Ayuni, G. S., Ristianti, A. I., Karisma, A., & Pamungkas, K. R. (2024). Problematika Penundaan Pembayaran Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Duta Sumpit Indonesia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 337–341. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i6.543>
- David tan. (2021). Metode penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan penelitian Hukum. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(5), 1332–1336. <https://doi.org/http://jurnal.untapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5601/0>
- Disemadi, H. S. (2022). Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 289. <https://doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7280>
- Eneh, N. E., Bakare, S. S., Adeniyi, A. O., & Akpuokwe, C. U. (2024). Modern Labor Law: A Revie of Current Trends In Employee Rights and Organizational Duties. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(3), 540–553. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i3.843>
- Hirawan, F. B., Fauri, A., & Tobing, H. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18. <https://doi.org/10.47198/naker.v18i1.205>
- Irnatati, I., Irdyansah, A., Fitriati, R., & Astutik, E. W. (2024). Peningkatan Kesadaran Hukum Tentang Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 3(9), 905–914.
- ISMAYANI, I. (2023). Rekonstruksi Regulasi Eksekusi Jaminan Fidusia Akibat Debitur Wanprestasi Berbasis Nilai Keadilan. *Universitas Islam Sultan Agung*.

- Jaya, F. (2020). Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8(12).
- Jaya, F. (2021). Potensi Konflik Kepentingan dalam Pendirian Badan Hukum Perorangan Pasca Revisi Undang-Undang Perseroan Terbatas dalam Omnibus Law. *Kosmik Hukum*, 21(2), 115-123.
- Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. (2021). Laporan Tahunan LBH Jakarta 2021: Melawan Impunitas di Tengah Pandemi. LBH Jakarta. <https://www.bantuanhukum.or.id>
- Maimun, A., & Maharani Kasih, N. (2023). Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Pubmedia Social Sciences and Humanities*, 1(1). <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i1.12>
- Mashari, M., & Suroto, S. (2022). Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja Di Perusahaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(3), 459–470. <https://doi.org/10.14710/jphi.v4i3.459-470>
- Musakhonovich, M. M., Esirgapovich, E. A., Jaelani, A. K., Wan Khairuldin, W. M. K. F., & Luthviati, R. D. (2024). The Protection of Labor Rights on the Court System. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*, 4(3), 742–764. <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i1.115>
- Novarianti, W. D., Wisnuwardhana, A. P., Ramadhani, O. D., & Qodri, M. S. (2025a). Kendala Implementasi Pemberian Pesangon Dalam Kondisi Perusahaan Yang Ditutup Terhadap Pekerja Yang Dikenakan Phk: Studi Kasus Putusan Nomor 183/Pdt. Sus-Phi/2017/Pn. Mdn. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 138–149.
- Novarianti, W. D., Wisnuwardhana, A. P., Ramadhani, O. D., & Qodri, M. S. (2025b). Kendala Implementasi Pemberian Pesangon dalam Kondisi Perusahaan yang Ditutupi terhadap Pekerja yang Dikenakan PHK: Studi Kasus Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. 1(1).
- Nururrohim, T. S., Warka, M., & Zeinuddin, M. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3).
- Putra, I. K. K. A. P., & Westra, I. K. (2020). Tinjauan Yuridis mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Jurnal Kertha Desa*, 8(12), 29–38.
- Ristio, & Rahmat, D. (2024). Tinjauan Yuridis Nilai Pesangon Perusahaan melakukan Efisiensi setelah di Berlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara*, 1.
- Saeful, K. M., Rizal, M., Natari, S. U., Administrasi, P., Fakultas, B. K. P., Sosial, I., & Politik, D. I. (2023). Hak Hukum Atas Pesangon Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Duta Tambang Rekayasa). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8088174>

- Sanouri, M. A. M., Khassawneh, G. M. A. W. Al, & AlShawabkah, H. S. M. (2020). Legal Effects of Arbitrary Dismissal in the Bahraini Labor Law. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*, 50, 325–337. <https://doi.org/10.33193/jalhss.50.2020.40>
- Sitabuana, T. H., & Kurniawan, R. (2021). Permasalahan Keadilan dan Kepastian Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terhadap Kesejahteraan Hidup Tenaga Kerja dan Keberlanjutan Perusahaan. *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 19(1).
- Soekanto, S. (1976). Penelitian Hukum Dan Pendidikan Hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 6(6), 429. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol6.no6.716>
- Soekanto, S. (1981). *Fungsi Hukum dan Perubahan Sosial*. Alumni.
- Stevany, E., Sinlae, P., Syahda, I. F., Rizaldi, M. Z., Putra, R. D., Syafa, T. S., & Mega Wijaya, M. (2024). *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory (IJIJEL)* Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak.
- Sutrisno, A. F. J. (2024). Rekonstruksi Regulasi Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Berbasis Nilai Keadilan. *Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)*.