

## **Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perlindungan Pekerja**

### ***The Urgency of Legal Sanctions under Article 157A of the Job Creation Law in Worker Protection***

**Lukman Lukman, Isnawati Isnawati, Farahwati Farahwati, S. Roy Hendrayanto**  
Fakultas Hukum, Universitas Tujuh Belas Agustus 1945 Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia  
detakkaltim@gmail.com

#### **Abstract**

*This study examines the urgency of regulating legal sanctions under Article 157A of Law Number 6 of 2023 on Job Creation in strengthening worker protection and ensuring legal certainty in employment termination practices. The absence of explicit sanction norms for violations of termination of employment provisions has created a normative gap that weakens enforcement mechanisms and disrupts the balance of protection between employers and workers. This research employs a normative legal method with statutory and conceptual approaches to analyze the coherence of Article 157A within the labor law sanction system. The findings indicate that Article 157A remains general in nature and lacks operational sanctioning power when compared to other provisions in the labor cluster, particularly Articles 185–189, which explicitly regulate administrative and criminal sanctions. Consequently, the provision tends to be non-self-executing and ineffective in preventing arbitrary termination practices. This study contributes conceptually by proposing the reconstruction of more specific and proportional sanction norms, combining administrative sanctions and fines as ultimum remedium, to enhance enforceability, legal certainty, and balanced protection in industrial relations. The research underscores that effective labor protection requires not only substantive rights regulation but also clear and enforceable sanction mechanisms to achieve justice and legal certainty in Indonesia's employment law system.*  
**Keywords:** Job Creation Law; Labor Law; Legal Certainty; Legal Sanctions

#### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji urgensi pengaturan sanksi hukum dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam rangka memperkuat perlindungan pekerja dan menjamin kepastian hukum dalam praktik pemutusan hubungan kerja. Ketidadaan norma sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan pemutusan hubungan kerja telah menimbulkan kekosongan normatif yang melemahkan mekanisme penegakan hukum serta mengganggu keseimbangan perlindungan antara pengusaha dan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk menganalisis koherensi Pasal 157A dalam sistem sanksi hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pasal 157A masih bersifat umum dan belum memiliki daya operasional sanksi yang efektif jika dibandingkan dengan ketentuan lain dalam klaster ketenagakerjaan, khususnya Pasal 185–189 yang secara eksplisit mengatur sanksi administratif dan pidana. Akibatnya, ketentuan tersebut cenderung tidak bersifat self-executing dan kurang efektif dalam mencegah praktik pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan mengusulkan rekonstruksi norma sanksi yang lebih spesifik dan proporsional melalui kombinasi sanksi administratif dan denda sebagai ultimum remedium, guna meningkatkan efektivitas penegakan hukum, kepastian hukum, serta keseimbangan perlindungan dalam hubungan industrial. Studi ini menegaskan bahwa perlindungan ketenagakerjaan yang efektif tidak hanya memerlukan pengaturan hak-hak substantif, tetapi juga mekanisme sanksi yang jelas dan dapat dilaksanakan untuk mewujudkan keadilan dan kepastian hukum dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

**Kata kunci:** Cipta Kerja; Hukum Ketenagakerjaan; Kepastian Hukum; Sanksi Hukum

## 1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memunculkan konsekuensi yuridis terhadap pola hubungan industrial di Indonesia, terutama terkait perlindungan pekerja dalam kegiatan usaha. Salah satu ketentuan yang menjadi perhatian ialah Pasal 157A, yang mengatur larangan bagi pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang bertentangan dengan hukum, serta konsekuensi bagi perusahaan yang tidak menjalankan kewajiban pemenuhan hak-hak pekerja. Norma tersebut menimbulkan persoalan karena tidak memberikan kejelasan mengenai bentuk dan penerapan sanksi yang dapat dikenakan kepada pelaku pelanggaran. Ketidakjelasan ini berpotensi melemahkan posisi pekerja, menciptakan ketidakpastian hukum, dan menurunkan efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan. Kasus-kasus pelanggaran hak pekerja seperti pembayaran pesangon yang tidak sesuai, PHK tanpa dasar, hingga pengabaian perjanjian kerja, menunjukkan bahwa absennya pengaturan sanksi administratif maupun pidana pada Pasal 157A dapat menghambat akses pekerja memperoleh perlindungan hukum yang layak. Peraturan pelaksana seperti PP Nomor 35 Tahun 2021 maupun ketentuan turunan lainnya belum sepenuhnya menjawab kekosongan tersebut, sehingga menimbulkan ruang interpretasi bagi perusahaan untuk menghindari konsekuensi hukum.<sup>1</sup>

*Deterrence* dalam hukum ketenagakerjaan melalui keberadaan sanksi tegas memiliki peran preventif terhadap pelanggaran hak pekerja. Ketiadaan unsur itu dalam Pasal 157A berpotensi menggeser *balance of power* antara pekerja dan pengusaha ke arah yang timpang. Dari perspektif *legal policy*, regulasi tanpa elemen pemaksaan bukanlah instrumen efektif untuk mencapai tujuan perlindungan kerja sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, dan prinsip *fair labor practice*.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami dinamika signifikan melalui reformulasi bertahap sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Transformasi tersebut berlanjut melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, hingga akhirnya disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Serangkaian perubahan ini menunjukkan adanya upaya penyesuaian norma terhadap perkembangan ekonomi dan iklim investasi, namun turut menimbulkan perbedaan pandangan di masyarakat terkait kepastian hukum, terutama dalam konteks perlindungan pekerja. Salah satu pergeseran yang memunculkan kritik ialah penghapusan upah minimum sektoral dan pengalihan pengaturannya melalui Pasal 81 angka 26, yang dinilai menciptakan ambiguitas dan memperkuat posisi tawar pengusaha dibandingkan buruh.<sup>2</sup> Kondisi tersebut semakin

<sup>1</sup> Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P.. "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja". *Jurnal Rechtsens*, 13(1), (2024), 97-118. <https://doi.org/10.56013/rechtsens.v13i1.2671>.

<sup>2</sup> Erlina, Y. "Pengaturan Upah Pekerja Alih Daya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) Klaster Ketenagakerjaan berdasarkan Teori Pengupahan" Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia, (2024).

terlihat pada praktik hubungan kerja dengan penyedia jasa (*outsourcing*), di mana implementasi pengupahan kerap tidak konsisten dengan ketentuan yang berlaku, sehingga hak pekerja terabaikan.<sup>3</sup> Ironisnya, perubahan regulasi ini pada awalnya digadang-gadang memperkuat perlindungan hukum bagi buruh.<sup>4</sup> Namun kebijakan pro-investasi yang menyertainya justru memunculkan kritik mengenai kesenjangan sosial antara buruh lokal dan buruh asing dalam pemberian upah dan pemutusan hubungan kerja. Kompleksitas tersebut menegaskan bahwa ketentuan yang tidak dilengkapi dengan norma sanksi yang jelas, seperti pada Pasal 157A, berpotensi menciptakan kekosongan hukum yang pada akhirnya menghambat efektivitas perlindungan pekerja dalam hubungan industrial.<sup>5</sup>

Penguatan pengupahan bagi pekerja yang terkena PHK seharusnya menjadi pagar dan pedoman yang kuat untuk membela kaum buruh, bukannya lebih memperlihatkan dominasi perusahaan,<sup>6</sup> padahal telah disinggung sebelumnya aturan yang baru harus tetap mempertahankan nilai-nilai positif dan baik bagi mereka yang berstatus penerima upah.<sup>7</sup> Hal ini menunjukkan bahwa sistem klusterisasi hanyalah sebatas angan-angan dan menjadi alat pengaburan politik karena berdasarkan fakta empiris, rakyat yang mengalami PHK merasa dikesampingkan dan dirugikan dengan adanya aturan tersebut.<sup>8</sup> Jika dicermati ada salah satu pasal yang dihapus dalam UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja merupakan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada ketentuan pasal tersebut disebutkan, Pertama, setiap tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya penetapan sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) dianggap tidak sah atau batal secara hukum. Kedua, selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mengeluarkan putusannya, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh wajib tetap menjalankan seluruh kewajiban masing-masing. Ketiga, pengusaha diperbolehkan untuk menyimpang dari ketentuan pada ayat (2) dengan melakukan skorsing terhadap pekerja/buruh yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja, namun tetap harus membayarkan upah serta hak-hak lain yang biasa diterima oleh pekerja/buruh tersebut.

---

<sup>3</sup> Milinum, S. N. "Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), (2022), 412-432. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>.

<sup>4</sup> Catur, J. S., Djongga, D., Heriyandi, H., Poerwanto, H., Hutasoit, J., Anam, K., & Wiyono, B. "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Jurnal Lex Specialis*, 1(2), (2020).

<sup>5</sup> Hasmiati, R. A., Ardha, D. J., Priyambada, G., Gumilang, A., & Derei, D. "Indonesian Crimmigration Law: Critics of Immigration's Law Enforcement Towards Illegal Expatriate Workers as The Impacts of Pro-Investment Policy". *Nurani: jurnal kajian syari'ah dan masyarakat*, 24(1), (2024), 165-180. <https://doi.org/10.19109/nurani.v24i1.19953>.

<sup>6</sup> Hirawan, F. B., Fauri, A., Tobing, H., & Muhyiddin, M. "Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan: Studi pada regulasi pengupahan, PHK, dan pesangon". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), (2023), 1-13. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>.

<sup>7</sup> Imawanto, I. "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Unizar Recht Journal (URJ)*, 1(4), (2022).

<sup>8</sup> Erickatama, A., Fatchrurhozi, I. P., & Syahuri, T. "Pdf Politik Hukum Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan". *Jurnal Lawnesia (Jurnal Hukum Negara Indonesia)*, 2(2), (2023), 418-429.

Pasal 151 ayat (3) menyebutkan Apabila perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha hanya diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan pada ayat (2) dijelaskan bahwa apabila seluruh upaya telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, maka rencana pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dibicarakan antara pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh, atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila ia bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dengan substansi yang sama meski mengalami perubahan narasi menjadi lebih sederhana namun lugas, pada UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja Pasal 157A disebutkan, Pertama, selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlangsung, baik pengusaha maupun pekerja/buruh wajib tetap menjalankan tanggung jawab masing-masing. Kedua, pengusaha berhak melakukan skorsing terhadap pekerja/buruh yang sedang menjalani proses Pemutusan Hubungan Kerja, dengan ketentuan tetap memberikan upah serta hak-hak lain yang biasa diterimanya. Ketiga, pelaksanaan kewajiban sebagaimana disebutkan pada ayat (1) tersebut harus terus dilakukan hingga seluruh tahapan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diselesaikan sesuai dengan tingkat proses yang berlaku.

Ayat 3 ini kemudian direvisi Mahkamah Konstitusi berdasarkan gugatan nomor perkara 168/PUU-XXI/2023 sehingga berbunyi; “Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI.”

Pada frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya", dinyatakan inkonstitusional bersyarat serta tidak mempunyai daya hukum yang bersifat mengikat sejauh tidak diartikan bahwa kewajiban pemberi kerja serta pekerja berlangsung hingga proses Pemutusan Hubungan Kerja berkekuatan hukum tetap. Melihat fenomena dan berbagai polemik terhadap klusterisasi tenaga kerja diatas, permasalahan yang muncul ialah, Pertama, bagaimana kekosongan hukum pada Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja. Kedua, bagaimana ketentuan sanksi hukum dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja.

Penelitian ini memiliki urgensi menyoroti kekosongan norma dan potensi ketidakefektifan penegakan hukum dalam implementasi UU Cipta Kerja, khususnya pada sektor ketenagakerjaan. Kajian ini juga penting secara teoretis untuk memperkuat prinsip *lex certa* dan *lex stricta* dalam hukum pidana administratif ketenagakerjaan, serta secara praktis untuk memberikan rekomendasi terhadap penyempurnaan regulasi. Solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah melakukan analisis yuridis terhadap Pasal 157A UU No. 6 Tahun 2023 dengan pendekatan normatif, guna mengidentifikasi kelemahan pengaturan sanksi dan menawarkan konstruksi hukum yang lebih proporsional antara perlindungan pekerja dan kepastian bagi pengusaha.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan gambaran umum mengenai problematika hukum pasca disahkannya UU Cipta Kerja antara lain oleh Yitawati (2024) meneliti problematika klaster ketenagakerjaan dalam UU 6/2023, terutama terkait kesejahteraan dan perlindungan pekerja. Mereka menegaskan bahwa kebijakan fleksibilitas tenaga kerja belum diimbangi dengan instrumen sanksi yang kuat terhadap pelanggaran hak pekerja, sehingga menciptakan ketimpangan struktural antara pekerja dan pengusaha.<sup>9</sup> Kelebihan penelitian ini adalah fokus pada dinamika sosial dan regulatif dalam konteks ketenagakerjaan, namun kekurangannya terletak pada absennya pembahasan spesifik tentang pasal sanksi hukum, khususnya Pasal 157A.

Kemudian penelitian Ramadhan (2024) yang membahas perlindungan hukum UU No. 6 Tahun 2023 terhadap pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Kelebihan penelitian ini adalah memperluas pemahaman mengenai aspek perlindungan hukum dalam iklim bisnis nasional, tetapi kelemahannya tidak menyoroti dimensi sanksi hukum terhadap pelanggaran hak pekerja. Relevansinya bagi penelitian ini terletak pada aspek keseimbangan hukum antara pelaku usaha dan tenaga kerja.<sup>10</sup>

Terakhir penelitian Safitri (2024) yang meneliti interrelasi antara sanksi administratif dan pidana dalam pelanggaran hukum lingkungan hidup setelah diberlakukannya Perppu Cipta Kerja. Kelebihan kajian ini adalah analisis komparatif terhadap dua jenis sanksi hukum pasca reformasi regulasi, yang dapat dijadikan referensi bagi pengembangan sanksi ketenagakerjaan. Kelemahannya adalah konteks sektor yang berbeda, yaitu lingkungan hidup, bukan hubungan industrial.<sup>11</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan tiga penelitian terdahulu terletak pada fokusnya terhadap Pasal 157A UU No. 6 Tahun 2023, yang belum dikaji secara mendalam dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya menyoroti implementasi kebijakan, tetapi juga menganalisis urgensi keberadaan norma sanksi hukum dalam sistem ketenagakerjaan dari sudut pandang kepastian hukum, keadilan, dan efektivitas. Penelitian ini menjawab kesenjangan kajian sebelumnya yang belum menelaah konstruksi sanksi pidana dan administratif secara yuridis dalam konteks hubungan kerja.

Penelitian ini bertujuan pada urgensi pengaturan sanksi hukum dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja guna memperkuat perlindungan pekerja dalam konteks reformasi legislasi. Penelitian ini mengkaji dampak yuridis dari ketiadaan sanksi, menganalisis kelemahan normatif yang muncul di tingkat implementasi, serta menelaah konsekuensi hubungan

---

<sup>9</sup> Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, and Angga Pramodya Pradhana. "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Rechtsens* 13.1 (2024): 97-118. <https://doi.org/10.56013/rechtsens.v13i1.2671>.

<sup>10</sup> Ramadhan, A., and S. Syafrida. "Perlindungan Hukum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Penguatan Bisnis Pelaku Usaha UMKM." *Comserva Учредумелу: Publikasi Indonesia 4.5* (2024): 1468-1479. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i5.2161>.

<sup>11</sup> Safitri, Siti Shalima. "Interrelasi Denda Administratif Dan Pidana Dalam Pelanggaran Hukum Lingkungan Hidup Pasca Perppu Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia* 9.2 (2023): 279-304. <https://doi.org/10.38011/jhli.v9i2.590>.

industrial secara empiris. Tujuan penelitian adalah memberikan argumentasi hukum terkait pentingnya perumusan sanksi yang jelas, terukur, dan memiliki daya paksa sebagai upaya memperbaiki efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan menjamin kepastian hukum bagi pekerja.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian doktrinal atau yuridis normatif yang berfokus pada analisis norma hukum positif, khususnya ketentuan Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja dalam klaster ketenagakerjaan.<sup>12</sup> Pendekatan ini digunakan untuk menelaah keterpaduan norma serta mengidentifikasi potensi kekosongan hukum yang muncul akibat ketiadaan ketentuan sanksi bagi pengusaha dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>13</sup> Analisis dilakukan melalui penalaran deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari kerangka hukum umum menuju isu spesifik berupa efektivitas perlindungan pekerja.<sup>14</sup>

Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum perubahan), Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana hubungan kerja, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang memberikan pertimbangan yuridis terhadap keberlakuan norma. Bahan hukum sekunder mencakup buku, jurnal ilmiah, dan pendapat pakar hukum ketenagakerjaan yang membahas konsep sanksi administratif dan daya paksa norma. Bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum digunakan untuk memperkuat pemaknaan terminologi teknis yang muncul dalam penelitian.<sup>15</sup>

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan telaah dokumen terhadap peraturan perundang-undangan sebelum dan sesudah reformulasi tahun 2023, serta analisis putusan pengadilan hubungan industrial yang relevan dengan pelanggaran pemenuhan hak pekerja. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif-kualitatif untuk menguraikan fenomena secara sistematis serta melakukan interpretasi terhadap norma Pasal 157A berdasarkan asas-asas hukum, doktrin, dan perbandingan norma dalam struktur hukum ketenagakerjaan. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menilai keselarasan antar ketentuan dalam hierarki regulasi, sedangkan pendekatan konseptual dipakai untuk mengidentifikasi kriteria terjadinya kekosongan hukum (*normative gap*), khususnya ketika norma pembentukan kewajiban tidak dilengkapi dengan sanksi.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum", UII Press, 2008, Hlm. 10.

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki. "Penelitian Hukum". Jakarta: Kencana. 2010, Hlm. 35.

<sup>14</sup> Wiratraman, Herlambang Perdana, and Widodo Dwi Putro. "Tantangan Metode Penelitian Interdisipliner Dalam Pendidikan Hukum Indonesia." *OLD Website Of Jurnal Mimbar Hukum* 31.3 (2019): 402-418. <https://doi.org/10.22146/jmh.44305>.

<sup>15</sup> Suganda, Rangga. "Metode pendekatan yuridis dalam memahami sistem penyelesaian sengketa ekonomi syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8.3 (2022): 2859-2866. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6485>.

<sup>16</sup> Subandi, Subandi. "Deskripsi kualitatif sebagai satu metode dalam penelitian pertunjukan." *Harmonia journal of arts research and education* 11.2 (2011): 62082. <https://doi.org/10.15294/harmonia.v11i2.2210>.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran secara teoritis dan praktis terkait urgensi pengaturan sanksi dalam Pasal 157A, sehingga implementasinya mampu memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan mendorong perilaku patuh bagi pengusaha dalam hubungan industrial yang berkeadilan. Hasil analisis diharapkan dapat memperkuat efektivitas regulasi ketenagakerjaan serta berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan pekerja Indonesia dalam konteks reformasi regulasi ketenagakerjaan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Kekosongan Hukum pada Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja

Ketentuan Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak pada prinsipnya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Norma tersebut tidak disertai ketentuan sanksi yang jelas bagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana diatur dalam pasal tersebut. Ketiadaan norma sanksi menyebabkan pasal ini bersifat *non-self-executing*, yaitu norma tidak dapat diterapkan tanpa aturan lanjutan yang menentukan konsekuensi hukum terhadap pelanggar. Terjadi *legal vacuum* karena tidak terdapat ketentuan yang dapat menjadi dasar pemaksaan (*enforceability*) terhadap pelanggaran.<sup>17</sup>

Kekosongan hukum ini bertentangan dengan asas *lex certa* dan *lex stricta* dalam hukum pidana administratif yang mensyaratkan perumusan norma harus jelas, pasti, dan tidak dapat ditafsirkan secara luas. Asas tersebut juga ditegaskan dalam Pasal 5 huruf c Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang mewajibkan setiap peraturan menciptakan kepastian hukum. Ketiadaan sanksi dalam Pasal 157A menyebabkan aparat pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki dasar untuk menjatuhkan konsekuensi administratif, sementara hakim hubungan industrial tidak dapat menerapkan hukuman selain pemenuhan hak bersifat kompensatoris.<sup>18</sup>

Dari sudut pandang teknik legislasi, kekosongan norma tersebut merupakan bentuk inkonsistensi penerapan asas *lex specialis*. Ketentuan Pasal 157A seharusnya berfungsi sebagai aturan khusus dalam klaster ketenagakerjaan, namun pengaturan sanksinya justru tidak diatur dalam undang-undang maupun peraturan pelaksana seperti PP Nomor 35 Tahun 2021. Ketidakselarasan antara norma kewajiban dan norma sanksi menimbulkan kesenjangan hierarki regulasi, sehingga menurunkan efektivitas implementasi perlindungan pekerja dalam hubungan industrial.

Kondisi ini diperparah oleh fenomena *blank norm* sebagaimana dikenal dalam hukum administrasi, yaitu norma yang hanya menetapkan kewajiban tanpa mekanisme pemaksaan. Pada konteks ketenagakerjaan, *blank norm* mengakibatkan pengusaha tidak terdorong untuk

---

<sup>17</sup> Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.

<sup>18</sup> Lago, Y., Ginting, Y. P., & Sugianto, F. (2023). Dilema Keadilan Hukum Antara Hukum Tidak Tertulis Yang Hidup (Ongeschreven Recht) Dan Asas Legalitas Dalam Hukum Pidana Indonesia Ditinjau Dari Aspek Filo-Sofis. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 71-84. <https://doi.org/10.30996/dih.v19i1.7310>.

mematuhi ketentuan PHK yang adil, karena tidak ada sanksi administratif, denda, maupun ancaman pencabutan izin usaha. Akibatnya norma yang seharusnya bersifat preventif menjadi tidak memiliki daya paksa (*deterrent effect*), sehingga tidak mampu mengubah perilaku hukum para pelaku usaha.<sup>19</sup>

Ketidaktepatan sanksi dalam Pasal 157A berpotensi menggeser keseimbangan kekuatan (*balance of power*) antara pekerja dan pengusaha. Praktik outsourcing, fleksibilitas jam kerja, dan penghapusan upah minimum sektoral semakin memperlihatkan superioritas posisi pengusaha. Tanpa norma sanksi, pekerja tidak memiliki alat pembenar formal untuk mempertahankan kedudukannya dalam hubungan kerja. Norma yang demikian bertentangan dengan prinsip *fair labor practice* dan tujuan perlindungan tenaga kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan tetap mengacu dalam UU Ketenagakerjaan, melalui beberapa penambahan, pengurangan, perubahan narasi pasal-pasal, dan juga beberapa pasal dihapus. Meski secara materiil/subtansi UU Ketenagakerjaan telah diuji konstitusionalitasnya sebanyak 37 kali di Mahkamah Konstitusi terkait beberapa pasal di dalamnya dimana 36 telah diputus, namun UU Ketenagakerjaan sebagian besar pasalnya masih berlaku hingga saat ini.<sup>20</sup>

UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan tetap mengacu pada UU Ketenagakerjaan sebelumnya, meskipun terdapat sejumlah penyesuaian yang dilakukan. Penyesuaian tersebut mencakup penambahan, pengurangan, perubahan narasi pasal-pasal, bahkan penghapusan beberapa pasal tertentu.<sup>21</sup> Langkah ini dilakukan untuk menyelaraskan ketentuan hukum yang lama dengan kebutuhan regulasi yang lebih modern dan responsif terhadap dinamika dunia kerja saat ini.

Meskipun UU Ketenagakerjaan telah mengalami banyak pengujian konstitusionalitas di Mahkamah Konstitusi, dengan total 37 pengujian terhadap berbagai pasal, hal ini menunjukkan kompleksitas dan pentingnya hukum ketenagakerjaan dalam melindungi hak pekerja maupun kepentingan pengusaha. Dari total pengujian tersebut, 36 pasal telah diputuskan, menunjukkan bahwa sebagian besar ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dianggap sah dan tetap relevan secara hukum.<sup>22</sup>

Pengujian konstitusionalitas ini memberikan dasar bahwa sebagian besar pasal dalam UU Ketenagakerjaan masih berlaku hingga saat ini. Dengan kata lain, meskipun ada

---

<sup>19</sup> Suryono, M. V. A. (2023). Legal reforming of smart contract in supply chain demands process between retailer and consumer. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 3(1), 91-122. <https://doi.org/10.19184/jkph.v3i1.33610>.

<sup>20</sup> Setiawan, Yoyon, & Andi Muhammad Asrun. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Klaster Ketenagakerjaan." *Yustisi* 12.1 (2025): 13-36.

<sup>21</sup> Materay, Korneles. "Politik Hukum Pemberantasan Korupsi Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Lingkungan." *Justitia et Pax* 38.1 (2022). <https://doi.org/10.24002/jep.v38i1.4330>.

<sup>22</sup> Mastur, Mastur, and Feri Irawan. "Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja Terkait Inkonstitusional Bersyarat." *Jurnal USM Law Review* 6.3 (2023): 1295-1306. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.8044>.

perubahan dan pembaruan melalui UU Cipta Kerja, prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan tetap dipertahankan. Hal ini menjadi landasan penting bagi pelaksanaan sanksi hukum dalam Pasal 157A, karena sanksi tersebut harus sejalan dengan prinsip-prinsip yang telah teruji dan diterima secara konstitusional.

Perubahan pasal dan narasi dalam UU Cipta Kerja bertujuan untuk memberikan kejelasan, kepastian hukum, dan keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Dengan adanya revisi yang selektif, regulasi baru dapat mengakomodasi kebutuhan pekerja modern, sekaligus memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini menekankan bahwa ketentuan sanksi hukum tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dalam keseluruhan sistem hukum ketenagakerjaan.

Urgensi ketentuan sanksi hukum dalam Pasal 157A juga terletak pada kemampuannya untuk menegakkan kepatuhan terhadap ketentuan yang telah diperbarui. Dengan adanya sanksi yang jelas, diharapkan pengusaha maupun pekerja dapat memahami batasan dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini tidak hanya memastikan hak-hak pekerja terpenuhi, tetapi juga menjaga stabilitas hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

Meskipun UU Cipta Kerja membawa sejumlah perubahan, landasan hukum ketenagakerjaan yang telah diuji konstitusionalitasnya tetap menjadi pegangan. Ketentuan sanksi hukum dalam Pasal 157A berfungsi sebagai mekanisme untuk menegakkan hukum, memberikan kepastian, dan melindungi hak semua pihak dalam hubungan kerja. Urgensi ketentuan ini terlihat jelas dalam menjaga keseimbangan, ketertiban, dan keadilan dalam dunia kerja yang dinamis.

Terakhir, uji materi terhadap beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja diajukan Wakil Presiden Partai Buruh Agus Supriyadi dan kawan-kawan ke Mahkamah Konstitusi Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang ditetapkan pada tanggal 4 Desember 2023 telah melakukan perubahan, penghapusan, serta penetapan ketentuan baru terhadap UU Ketenagakerjaan sebanyak 35 ketentuan dengan 49 subtansi, namun tidak satupun secara langsung mengenai penetapan sanksi terhadap pelanggaran Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja. Satu-satunya yang ada pengujian materiil Pasal 157A ayat (1), ayat (2), dan ayat (3).

Kekosongan hukum tersebut patut diduga berdampak pada maraknya Tindakan pengusaha dalam PHK pada karyawan/buruh, demikian terlihat dari angka permohonan gugatan yang dimohonkan pekerja/buruh ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri Samarinda (tempat penelitian) dalam tiga tahun terakhir, 2022, 2023, 2024, serta hingga minggu ketiga bulan September tahun 2025.

Pada tahun 2022 terdapat 47 gugatan, tahun 2023 terdapat 29 gugatan, tahun 2024 ada 56 gugatan, dan hingga minggu ketiga bulan September tahun 2025 tercatat 43 gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam satu perkara bisa saja melibatkan puluhan pekerja/buruh, seperti pada Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr dengan melibatkan 44 orang pekerja/buruh. Putusan Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr melibatkan 35 orang pekerja/buruh. Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Smr melibatkan 23 orang

pekerja/buruh, dan Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Smd melibatkan 49 pekerja/buruh.

Data empiris di atas menunjukkan tingginya jumlah gugatan PHK yang melibatkan pelanggaran kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak pekerja. Secara yuridis kondisi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai manifestasi lemahnya daya paksa Pasal 157A. Ketiadaan sanksi yang mengikat menyebabkan pelanggaran PHK tidak diikuti konsekuensi hukum langsung, sehingga pekerja harus memilih jalur gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini menunjukkan bahwa norma yang tidak memiliki mekanisme pemaksaan cenderung menghasilkan eskalasi sengketa, bukan penyelesaian preventif.

Dari data-data tersebut terbaca angka pemutusan hubungan kerja cukup tinggi yang terjadi setiap tahun di Kalimantan Timur. Terdapat 175 gugatan terhitung sejak tahun 2022 hingga minggu ketiga bulan September 2025. Dengan mengambil sampel dari 4 perkara masing-masing Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr, Putusan Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr, Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Smr, serta Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Smd diketahui banyak karyawan/buruh yang mengalami PHK sebanyak 151 orang.

Atas 175 perkara pemutusan hubungan kerja yang terjadi, berdasarkan hasil penelitian diketahui tidak satupun pemberi kerja yang melaksanakan PHK menerapkan Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja. Perihal tersebut mengindikasikan Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja tersebut tidak memberikan kemanfaatan kepada subyek hukum khususnya pekerja/buruh dan masyarakat secara luas.

Berdasarkan penelitian terhadap 175 perkara PHK, ditemukan fakta yang cukup mengejutkan, yaitu tidak satupun pemberi kerja yang melaksanakan PHK menerapkan ketentuan Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang tertulis dengan praktik nyata di lapangan. Hal ini menjadi indikator penting bahwa hukum yang ada belum efektif dalam menjangkau dan mempengaruhi perilaku subjek hukum, khususnya pengusaha.

Ketidakterapan Pasal 157A oleh pemberi kerja mengindikasikan lemahnya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum. Meskipun regulasi telah ada, tanpa adanya sanksi yang tegas atau kontrol yang efektif, aturan tersebut menjadi kurang bermakna bagi para pelaku di dunia kerja. Ini menimbulkan masalah serius karena pekerja/buruh yang menjadi pihak yang rentan tidak memperoleh perlindungan yang seharusnya dijamin oleh hukum.

Akibat nyata dari ketidakterapan Pasal 157A adalah minimnya kemanfaatan hukum bagi subjek hukum. Pekerja/buruh yang mengalami PHK tidak mendapatkan hak-hak mereka secara proporsional dan sesuai ketentuan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan Pasal 157A belum mampu menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pengusaha, sehingga tujuan hukum untuk menegakkan keadilan, kepastian, dan perlindungan bagi masyarakat luas belum terpenuhi.

Fenomena ini juga menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai urgensi sanksi hukum dalam Pasal 157A. Sanksi hukum yang efektif seharusnya dapat memaksa kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan yang ada, namun temuan penelitian menunjukkan bahwa sanksi yang ada belum cukup mendorong kepatuhan. Hal ini menekankan perlunya evaluasi mendalam terhadap mekanisme penegakan hukum agar ketentuan pasal ini tidak hanya menjadi simbol formalitas hukum semata.

Dampak dari ketidakterapan hukum ini juga berimplikasi pada masyarakat secara luas. Ketidakadilan dalam proses PHK dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial dan menurunkan kepercayaan pekerja terhadap sistem hukum nasional. Ketentuan sanksi hukum tidak hanya penting untuk melindungi hak pekerja, tetapi juga menjadi instrumen untuk menjaga ketertiban, kepercayaan publik, dan keseimbangan sosial dalam hubungan industrial. Agar pasal tersebut memberikan manfaat bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat secara luas, perlu adanya penguatan mekanisme penegakan hukum, sosialisasi yang intensif, serta pemberian sanksi yang efektif terhadap pelanggaran. Dengan langkah-langkah tersebut, tujuan hukum untuk menegakkan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan sosial dapat diwujudkan.

Menurut Teori Keadilan Aristoteles, tujuan utama dari hukum adalah mewujudkan keadilan, yaitu memberikan kepada setiap individu apa yang menjadi haknya secara layak dan seimbang. Aristoteles memaknai keadilan menjadi bentuk keseimbangan. Aristoteles mengemukakan bahwa ukuran keseimbangan terdiri dari kesetaraan numerik dan kesetaraan proporsional. Kesetaraan numerik berarti setiap individu diperlakukan sama sebagai satu kesatuan, contohnya, semua orang memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum. Kesetaraan proporsional mengacu pada pemberian hak kepada setiap orang sesuai dengan kemampuan dan prestasinya masing-masing.

Aristoteles mengklasifikasikan keadilan menjadi dua jenis utama yang memiliki relevansi penting dalam konteks hukum ketenagakerjaan modern. Pertama, keadilan distributif merupakan bentuk keadilan yang diterapkan dalam ranah hukum publik, dengan menekankan pada pembagian kekayaan, hak, dan kewajiban secara proporsional di antara anggota masyarakat. Dalam pengaturan sanksi pada Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, keadilan distributif tercermin dari upaya negara menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja agar keduanya memperoleh perlakuan yang seimbang di hadapan hukum. Keadilan korektif berkaitan dengan tindakan memperbaiki kesalahan atau ketidakadilan yang terjadi, misalnya dengan memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan atau menjatuhkan hukuman yang layak kepada pelaku pelanggaran. Keadilan korektif diwujudkan melalui pemberlakuan sanksi hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja sebagai bentuk pemulihan atas ketimpangan yang ditimbulkan dalam hubungan kerja.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Hyronimus Rhiti, "Filsafat Hukum". Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011, Hlm. 240–241.

Jika dikaitkan melalui penelitian ini, maka pengusaha, pekerja/buruh haruslah mendapatkan hak tersebut sejalan dengan apa yang sudah diperbuat secara proporsional agar terjadi keseimbangan, termasuk dalam PHK harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja, dapat menerapkan prinsip-prinsip keadilan supaya tujuan hukum adalah untuk mewujudkan keadilan, memberikan kepastian hukum, serta memastikan manfaat bagi masyarakat, mewujudkan ketertiban, keseimbangan, serta perlindungan untuk setiap orang maupun komunitas di suatu lingkungan yang terlindungi serta teratur dapat terwujud.

Pengusaha dan pekerja/buruh memiliki hak-hak yang harus dihormati dan dipenuhi secara proporsional. Hak tersebut tidak hanya bersifat administratif atau formal, tetapi juga mencerminkan prinsip keadilan dalam praktik hubungan industrial. Pemberian hak secara proporsional ini penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Sehingga pemenuhan hak pengusaha dan pekerja/buruh harus ditempatkan secara proporsional sebagai wujud keseimbangan kepentingan dalam hubungan industrial. Hak-hak tersebut tidak semata dipahami secara administratif atau formal, melainkan mengandung dimensi substantif yang merefleksikan prinsip keadilan dalam praktik ketenagakerjaan. Dengan pemenuhan hak yang adil dan seimbang, hubungan kerja tidak hanya terhindar dari konflik kepentingan, tetapi juga mampu mendorong terciptanya iklim kerja yang harmonis dan produktif, sehingga tujuan perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus keberlangsungan usaha bagi pengusaha dapat dicapai secara berkelanjutan.<sup>24</sup>

Salah satu aspek yang sangat menonjol adalah terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja. Hal ini menekankan bahwa proses PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan harus memperhatikan hak pekerja, kewajiban pengusaha, serta prosedur hukum yang berlaku.

Dalam penerapan Pasal 157A, prinsip-prinsip keadilan menjadi pedoman utama. Setiap keputusan yang diambil oleh pengusaha atau pihak terkait dalam hubungan kerja harus mengedepankan asas keadilan, sehingga tujuan hukum tidak hanya berupa sanksi formal, tetapi juga menegakkan keseimbangan sosial. Hukum berperan sebagai instrumen untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus memberikan kepastian bagi pengusaha.

Kepastian hukum menjadi salah satu tujuan utama dari ketentuan sanksi dalam Pasal 157A. Dengan adanya aturan yang jelas mengenai hak, kewajiban, dan konsekuensi hukum, semua pihak dapat memahami batas-batas tindakan yang diperbolehkan. Kepastian ini tidak

---

<sup>24</sup> Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises," *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

hanya melindungi hak pekerja dari tindakan sewenang-wenang, tetapi juga memberikan panduan bagi pengusaha dalam mengambil keputusan yang sesuai regulasi.

Manfaat hukum tidak berhenti pada kepastian, tetapi juga mencakup terciptanya ketertiban dan keseimbangan dalam lingkungan kerja. Dengan penerapan sanksi yang tegas namun adil, diharapkan terjadi keselarasan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Prinsip keseimbangan ini menjadi fondasi bagi terciptanya iklim kerja yang aman, nyaman, dan produktif, sekaligus melindungi kepentingan masyarakat secara lebih luas.

Perlindungan terhadap setiap individu maupun komunitas kerja menjadi hasil nyata dari penerapan ketentuan sanksi Pasal 157A. Hukum tidak hanya hadir sebagai alat regulasi semata, tetapi sebagai sarana untuk memastikan hak-hak setiap pihak terpenuhi, ketertiban terjaga, dan kesejahteraan masyarakat luas dapat diwujudkan. Urgensi ketentuan sanksi hukum ini terlihat jelas sebagai mekanisme untuk menegakkan keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan sosial di lingkungan kerja.

Dengan memperhatikan argumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa kekosongan hukum dalam Pasal 157A tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga melemahkan struktur *enforcement* hukum ketenagakerjaan. Diperlukan peraturan pelaksana atau perubahan legislasi yang secara eksplisit mengatur sanksi administratif maupun pidana bagi pelanggaran ketentuan Pasal 157A agar norma tersebut dapat berfungsi secara efektif dan menjamin kepastian hukum bagi pekerja.

### **3.2 Ketentuan Sanksi Hukum dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja**

Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja mengatur larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Namun, ketentuan ini tidak disertai norma sanksi yang mengatur konsekuensi hukum bagi pelanggar. Ketiadaan sanksi tersebut menimbulkan *legal vacuum* yang berdampak pada lemahnya daya paksa norma.<sup>25</sup>

Dalam hubungan industrial sanksi berfungsi sebagai mekanisme korektif untuk memulihkan keseimbangan akibat pelanggaran hak pekerja. Menurut teori keadilan Aristoteles, keadilan korektif diperlukan untuk menegaskan proporsionalitas akibat suatu pelanggaran melalui kompensasi maupun pembalikan kondisi yang merugikan. Tanpa sanksi yang tegas, fungsi korektif tersebut tidak tercapai, sehingga pekerja kehilangan jaminan keadilan substantif.<sup>26</sup>

Pandangan Soerjono Soekanto mengenai efektivitas hukum menegaskan bahwa norma hukum hanya dapat bekerja apabila terdapat keselarasan antara substansi, struktur, dan kultur

---

<sup>25</sup> Lukman, Lukman, et al. "Tinjauan Hukum Implementasi PHK Dihubungkan Pasal 157a Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kalimantan Timur." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4.3 (2025): 2818-2831. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.8907>.

<sup>26</sup> Bactiar, Achmad Amin Amiruddin, A. Muin Fahmal, and Agus Gadjong. "Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (Pekerja) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *Journal of Lex Philosophy (JLP)* 5.2 (2024): 1141-1152.

hukum. Pada Pasal 157A, substansi norma ada (larangan PHK), namun strukturnya tidak didukung instrumen pemaksaan. Akibatnya aparat pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki legitimasi untuk menjatuhkan tindakan administratif, sementara hakim hubungan industrial hanya dapat memberikan putusan reparatif terbatas seperti pembayaran pesangon. Situasi ini menunjukkan bahwa norma tanpa instrumen sanksi berpotensi tidak operatif dalam praktik (*ineffective normative enforcement*).<sup>27</sup>

Apabila dibandingkan secara sistematis dengan Pasal 185 sampai Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah, terlihat bahwa pelanggaran-pelanggaran yang diatur dalam ketentuan tersebut memiliki sanksi pidana denda maupun kurungan. Pasal-pasal itu merumuskan norma larangan sekaligus konsekuensi hukum, sehingga memiliki kepastian pemaksaan. Pasal 157A hanya merumuskan kewajiban tanpa menentukan bentuk sanksi. Perbandingan ini menunjukkan *normative gap*, sekaligus melemahkan asas *lex specialis*, karena ketentuan khusus PHK justru tidak dilengkapi mekanisme pemaksaan normatif sebagaimana norma lain dalam klaster ketenagakerjaan.

Secara karakter delik bahwasanya untuk tidak dipatuhinya Pasal 157A lebih tepat dipandang sebagai tindak pidana pelanggaran (*overtreding*) karena menyangkut aspek administratif dalam hubungan kerja, bukan tindak pidana kejahatan (*misdriff*) dengan intensitas dampak tinggi. Untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, ketentuan pidana denda sebagai *ultimum remedium* tetap perlu dirumuskan. Tanpa ancaman denda atau sanksi administratif, pelanggaran norma PHK berpotensi terus terjadi karena tidak ada efek jera yang memadai.

Dalam perspektif asas proporsionalitas sanksi hukum harus sebanding dengan derajat pelanggaran dan dampak kerugian bagi pekerja. Model sanksi ideal bagi pelanggaran Pasal 157A dapat berupa kombinasi sanksi administratif (denda administratif, penangguhan izin usaha, dan kewajiban pemenuhan hak pekerja) dan sanksi pidana berupa denda progresif apabila pelanggaran dilakukan berulang. Penerapan keadilan restoratif juga relevan, karena fokusnya mengembalikan hak pekerja yang hilang serta mendorong pemulihan hubungan industrial yang kondusif tanpa kriminalisasi berlebihan.<sup>28</sup>

Untuk memperjelas letak kekosongan norma sehingga kemudian dikemukakan melalui perbandingan normatif maka akan memperlihatkan bahwa norma larangan dalam Pasal 157A tidak disertai ketentuan pemaksaan, sedangkan Pasal 185–189 memiliki struktur norma lengkap (rumusan larangan, subjek pelanggar, bentuk kesalahan, dan ancaman sanksi). Kekosongan norma pada Pasal 157A menyebabkan mekanisme perlindungan pekerja bersifat deklaratif, bukan operasional, sehingga tidak dapat memberikan efek preventif dan represif.

---

<sup>27</sup> Lamasi, H. S., Rahawarin, A. R., Sari, L., & Muri, D. P. D. (2025). Efektivitas Penerapan Sanksi Pidana Denda Dalam Pelanggaran Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan Kota Jayapura. *Journal of Law Review*, 4(1), 25-36. <https://doi.org/10.55098/jolr.v4i1.173>.

<sup>28</sup> Widodo, W., Darmawan, R. P., & Narindro, A. (2024). Penghitungan Proporsi Kerugian Pada Pendapatan Negara Berdasarkan Kualifikasi Kesengajaan dan Kualifikasi Perbuatan Pelaku Tindak Pidana di Bidang Perpajakan. *Journal of Syntax Literate*, 9(4). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i4.15283>.

Instrumen hukum Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja telah diterima pelaku usaha dan karyawan/tenaga kerja. Pasal ini berdiri sendiri memiliki unsur pada ayat (3) yaitu, pelaksanaan kewajiban proses ini berlangsung hingga selesainya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah *inkracht*. Sehingga apa bila tidak dilaksanakan, maka sudah jelas dan nyata telah terjadi pelanggaran undang-undang yang sejatinya harus mendapat hukuman pidana, baik berupa pemidanaan penjara ataupun kurungan ataupun pidana denda sebagaimana yang ada dalam pasal-pasal lainnya pada UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja ini.

Terkait elemen atau unsur yang menjadi bagian dari suatu tindak pidana. Rumusan delik merupakan subjek, unsur yang meliputi kesalahan, tindakan yang bertentangan dengan hukum, perbuatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan dan dapat dikenai sanksi pidana, serta kondisi terkait waktu, lokasi, dan situasi tertentu.<sup>29</sup> E. Mazger menyebutkan bahwa tindak pidana merupakan keseluruhan persyaratan yang diperlukan untuk terjadinya pidana.<sup>30</sup>

Unsur-unsur yang membentuk tindak pidana antara lain berikut ini. Pertama, tindakan manusia, baik berupa aktivitas langsung maupun kelalaian, dalam arti yang luas. Kedua, memiliki karakter yang melawan hukum, baik dari segi objektif maupun subjektif. Ketiga, kemungkinan untuk dibebankan atau ditagihkan pertanggungjawabannya kepada individu tertentu. Keempat, mendapat sanksi berupa hukuman pidana.<sup>31</sup>

Perbuatan pidana adalah “perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut”.<sup>32</sup> Menurut Moeljatno, rumusan-rumusan yang membentuk tindak pidana adalah berikut ini. Pertama, tingkah laku dan dampak dari tindakan. Kedua, hal-hal yang menyertai tindakan yang dilakukan. Ketiga, kondisi tambahan yang meningkatkan beratnya sanksi pidana. Keempat elemen objektif dari perbuatan yang bertentangan dengan hukum. Kelima, aspek subjektif dari tindakan yang melanggar hukum.<sup>33</sup>

Menurut Wirdjono Prodjodikoro, sebuah perbuatan dikategorikan sebagai pidana apabila terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut ini. Pertama, pihak yang melakukan perbuatan pidana. Kedua, tindakan yang tergolong sebagai perbuatan pidana. Ketiga, ubungan antara sebab dan akibat (*causaal verband*). Keempat, sifat perbuatan yang melawan hukum (*onrechtmatigheid*). Kelima, kesalahan yang dilakukan pelaku dalam perbuatan pidana. Keenam, pengetahuan dan kehendak untuk melakukan suatu tindakan (*opzet*).<sup>34</sup>

---

<sup>29</sup> S. R. Sianturi “*unsur-unsur tindak pidana adalah*” (hal. 208): <https://www.hukumonline.com/klinik/a/mengenal-unsur-tindak-pidana-dan-syarat-pemenuhannya-lt5236f79d8e4b4/> (diakses, Minggu, 5 Oktober 2025 Pukul 20:45).

<sup>30</sup> Asrofi, Miftah Nur. *Proses Penyidikan Tindak Pidana Penipuan Penerimaan Pegawai Negeri sipil di Kepolisian Resor Pacitan*. Tesis. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022.

<sup>31</sup> Bambang Peornomo, “*Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia*”, Ghalia Indonesia, Yogyakarta, 2007, Hlm. 134.

<sup>32</sup> Moeljatno, “*Asas-Asas Hukum Pidana*”, Rineka Cipta, Jakarta, 2008, Hlm. 59.

<sup>33</sup> Moeljatno, Op. Cit, Hlm. 69.

<sup>34</sup> Wirjono Prodjodikoro, “*Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia*”, Refika Aditama, Bandung, 2003, Hlm. 59-69.

Dari pendapat-pendapat ahli tersebut unsur inti yang membentuk tindak pidana dapat disimpulkan sebagai adanya subyek yang bisa dimintai pertanggungjawaban, dan adanya sifat melawan hukum. Hal ini selaras pada ayat (3) Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja. Namun yang jadi persoalan pada Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja adalah, belum ada ketentuan hukum yang tertulis dengan mengatur tentang sanksi yang diberikan dapat berupa kurungan atau penjara, disertai pidana denda terhadap pelanggaran Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja ini. Termasuk di UU Cipta Kerja itu sendiri dan UU Ketenagakerjaan yang menjadi acuan Undang-Undang Cipta Kerja, pun belum ditemukan adanya hukuman yang dijatuhkan dapat berupa penjara, kurungan, maupun denda.

Belum adanya hukuman yang dijatuhkan berupa penjara, kurungan, maupun denda terhadap pelanggaran Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU PPP) Pasal 5 yang menyebutkan dalam menyusun Peraturan Perundang-Undangan, harus berlandaskan pada asas pembentukan peraturan yang baik, termasuk asas huruf d: memungkinkan untuk dilaksanakan.

Tidak adanya aturan tentang sanksi pidana kurungan, penjara, ataupun sanksi denda dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja, membuat pasal ini tidak dapat dilaksanakan meski secara nyata telah terjadi pelanggaran pidana. Padahal berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU PPP tersebut, memungkinkan UU Cipta Kerja memuat materi hukuman dapat berupa penjara, kurungan, dan/atau pembayaran denda terkait Pasal 157A.

Pasal 15 ayat (1) UU PPP menegaskan bahwa aturan pidana, yang berisi ancaman hukuman, hanya dapat diatur dalam tiga jenis Peraturan Perundang-Undangan. Pertama, Undang-Undang, peraturan yang dibentuk DPR bersama Presiden, yang memiliki kekuatan hukum tertinggi di bawah Undang-Undang Dasar. Kedua, Peraturan Daerah Provinsi, peraturan dengan dibentuk DPRD Provinsi dengan Gubernur. Dan Ketiga, Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, peraturan yang dibentuk DPRD Kabupaten/Kota dilakukan dengan Bupati/Walikota.

UU Cipta Kerja adalah peraturan yang dibuat Dewan Perwakilan Rakyat bersama Presiden, maka untuk memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Pasal 5 supaya bisa dilaksanakan, Dewan Perwakilan Rakyat bersama Presiden harus melengkapi UU Cipta Kerja berkenaan sanksi pidana yang dapat berupa penjara, kurungan, maupun denda jika Pasal 157A belum dilaksanakan.

Disadari atau tidak disadari atau memang ada unsur kesengajaan orang-orang atau lembaga yang terlibat dalam merancang UU Ketenagakerjaan, sejak UU Ketenagakerjaan kemudian mengalami revisi pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kembali mengalami perubahan pada Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, sampai dengan yang terbaru UU Cipta Kerja, kekosongan hukum ini telah terjadi dan menjadi celah yang dapat dimanfaatkan pemberi kerja yang hendak melaksanakan PHK dengan

mudah tanpa ada hukuman penjara termasuk dalam sanksi hukum, kurungan, maupun sanksi denda.

Penjatuhan hukuman penjara, kurungan, serta ataupun pidana denda terhadap pelanggaran Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja bisa dipandang bentuk upaya untuk memuatkan perlindungan secara hukum terhadap pengusaha maupun karyawan/buruh, agar ada tujuannya adalah memberikan kepastian hukum sekaligus mencegah munculnya gejolak sosial di masyarakat yang bisa berdampak buruk bagi jalannya pembangunan.

Penjatuhan hukuman berupa pidana penjara, kurungan, maupun denda terhadap pelanggaran Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja dapat dipandang sebagai instrumen penting dalam perlindungan hukum. Sanksi ini tidak hanya menekankan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga memberikan kepastian bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Dengan adanya ancaman hukuman, diharapkan norma hukum ini memiliki efek jera yang mendorong pelaksanaan hak dan kewajiban secara proporsional.

Dari perspektif perlindungan hukum, sanksi pidana memberikan kepastian bahwa pelanggaran terhadap ketentuan PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang. Hal ini menjadi penting karena PHK merupakan tindakan yang secara langsung mempengaruhi kehidupan pekerja dan stabilitas perusahaan. Ketentuan ini berperan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak pekerja sehingga hubungan kerja dapat berjalan adil.

Selain aspek perlindungan hukum, penjatuhan sanksi juga memiliki fungsi preventif. Dengan ancaman pidana atau denda yang jelas, pengusaha akan terdorong untuk mematuhi prosedur hukum yang berlaku, sementara pekerja memiliki kepastian bahwa hak-hak mereka akan dilindungi. Fungsi preventif ini penting untuk mengurangi potensi konflik industrial yang dapat memicu ketegangan sosial dan ketidakstabilan di lingkungan kerja maupun masyarakat.

Sanksi hukum terhadap pelanggaran Pasal 157A juga memiliki implikasi terhadap pembangunan nasional. Gejolak sosial akibat pelanggaran hak pekerja, jika tidak diatur dengan sanksi yang tegas, dapat berdampak pada produktivitas dan iklim usaha. Dengan penegakan hukum yang konsisten, hubungan industrial menjadi lebih stabil sehingga pembangunan ekonomi dan sosial dapat berjalan tanpa hambatan yang disebabkan oleh konflik tenaga kerja.

Urgensi sanksi hukum ini semakin terlihat dari konteks perlindungan bagi kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Bagi pengusaha, kepatuhan terhadap aturan mengurangi risiko sengketa hukum dan kerugian finansial. Bagi pekerja, sanksi yang tegas menjamin hak-hak mereka terpenuhi, termasuk kompensasi, prosedur PHK yang benar, dan perlindungan terhadap perlakuan sewenang-wenang. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi hukum berperan strategis dalam menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Penjatuan hukuman penjara, kurungan, maupun denda terhadap pelanggaran Pasal 157A menjadi instrumen yang krusial dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Sanksi ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan kepastian hukum, tetapi juga berfungsi untuk mencegah gejolak sosial, menjaga ketertiban, dan mendukung kelancaran pembangunan nasional. Urgensi ketentuan ini menegaskan bahwa hukum harus hadir sebagai alat perlindungan dan penegakan keadilan bagi seluruh pihak di dunia kerja.

Sebagai perbandingan hal ini berbeda dengan; a) Pasal 185 UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja; b) Pasal 186 UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja; c) Pasal 187 UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja; d) Pasal 188 UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja, dengan menyebutkan hukuman pidana dan denda atas yang dilanggar, terhadap pasal-pasal yang disebutkan di dalamnya.

Pasal 186 mengatur bahwa barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenai sanksi pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan/atau pidana denda paling sedikit sepuluh juta rupiah dan paling banyak empat ratus juta rupiah. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Kemudian, Pasal 187 menyebutkan bahwa barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama dua belas bulan dan/atau pidana denda paling sedikit sepuluh juta rupiah dan paling banyak seratus juta rupiah. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Lebih lanjut Pasal 188 menjelaskan bahwa barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit lima juta rupiah dan paling banyak lima puluh juta rupiah. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran. Terakhir, Pasal 189 menegaskan bahwa sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak serta ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buru.

Mencermati ancaman hukuman dari Pasal 185, Pasal 186, Pasal 187, dan Pasal 188 dapat diketahui tidak mematuhi terhadap Pasal 185 dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Sedangkan pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 186, 187, dan Pasal 188 masuk dalam kategori pelanggaran. Ancaman hukuman terhadap tindak pidana kejahatan lebih berat dibandingkan ancaman sanksi perbuatan pidana pelanggaran. Penjelasan antara keduanya dapat ditemukan dalam Buku II Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dari Pasal 104 hingga Pasal 488 yang mengatur mengenai perbuatan pidana kejahatan.

Sedangkan dalam Buku III KUHP, pasal-pasal 489 sampai 569 mengatur mengenai pelanggaran.

Jika ketentuan dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster pada PHK terhadap pekerja/buruh belum dilaksanakan, timbul pertanyaan. Apakah ini dapat diklasifikasikan sebagai perbuatan pidana kejahatan, maupun termasuk perbuatan pidana pelanggaran. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kejahatan merupakan suatu perilaku yang melanggar nilai-nilai dan norma-norma yang telah diatur dalam hukum tertulis. Sedangkan pelanggaran merupakan tindakan melanggar (aturan, hukum, norma, atau hak) ataupun perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Perbuatan yang dilakukan manusia dan bertentangan atau melanggar norma disebut sebagai kejahatan yang ditentukan dalam kaidah hukum, tegasnya perbuatan yang melanggar larangan yang ditetapkan dalam kaidah hukum, dan tidak memenuhi atau melawan perintah-perintah yang telah ditetapkan dalam kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat dimana yang bersangkutan bertempat tinggal.

Menurut Paul Mudigdo Moeliono, kejahatan adalah tindakan manusia yang melanggar norma, menimbulkan kerugian atau rasa jengkel, sehingga tidak dapat dibiarkan muncul dan berkembang di masyarakat. Untuk menanganinya, perilaku tersebut dituangkan ke dalam norma hukum pidana yang disertai dengan ancaman hukuman. Pelanggaran merupakan suatu tindakan pidana yang dikategorikan lebih ringan dibandingkan dengan kejahatan (Sudarsono, 2005: 344). Tindakan ini dianggap sebagai pelanggaran karena pada umumnya baru disadari sebagai tindak pidana, sebab undang-undang menentukannya sebagai delik dan mengancam pelakunya dengan hukuman pidana. Lamintang menjelaskan bahwa kejahatan adalah perbuatan yang mengandung unsur "*onrecht*" sehingga masyarakat menilai perilaku tersebut layak untuk dijatuhi hukuman, meskipun tindakan itu belum diatur secara eksplisit dalam undang-undang oleh pembuat hukum. Sementara itu, pelanggaran baru dianggap melawan hukum dan dapat dikenai sanksi ketika perbuatan tersebut secara tegas telah dinyatakan dilarang oleh undang-undang, sehingga masyarakat menyadari sifat ilegal dari tindakan itu.<sup>35</sup>

Menurut Bambang Poernomo, pelanggaran dapat dikategorikan sebagai *politisch-onrecht*, sedangkan kejahatan disebut *crimineel-onrecht*. *Politisch-onrecht* mengacu pada tindakan yang tidak mematuhi larangan atau kewajiban yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang negara. Sementara itu, *crimineel-onrecht* merujuk pada perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan hukum.<sup>36</sup>

Atas pandangan ahli di atas, kesimpulan yang dapat ditarik adalah tidak dilaksanakannya ketentuan dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster pada PHK terhadap pekerja/buruh bisa dikategorikan sebagai Tidak Pidana Pelanggaran, karena itu harus diberikan hukuman. Hukuman dapat dipahami sebagai; "Aturan yang menentukan

---

<sup>35</sup> Lamintang. "*Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*". Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2013, Hlm 210.

<sup>36</sup> JM Van Bemmelen dalam Bambang Poernomo. "*Asas-asas Hukum Pidana*". Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, Hlm.40.

konsekuensi dari ketidakpatuhan atau terhubung dengan pelanggaran norma” “*de sanctie wordt gedefinieerd als: ‘regels die voorschrijven welke gevolgen aan de niet naleving of de overtreding van de normen verbonden worden’*”.<sup>37</sup>

Pelanggaran ketentuan dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster dalam PHK merupakan Sahala Aritonang membedakan tindak pidana terkait ketenagakerjaan menjadi dua kategori, yaitu Tindak Pidana Ketenagakerjaan dan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan. Tindak Pidana Ketenagakerjaan merujuk pada perbuatan yang melanggar hukum yang dilakukan oleh pekerja atau pengusaha, yang bertentangan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana ancaman pidananya secara khusus diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Sedangkan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum, dilakukan oleh pekerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan, dengan ancaman sanksi pidana yang diatur dalam KUHP, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan/atau peraturan perundang-undangan lainnya, baik dilakukan secara individual maupun secara bersama-sama.<sup>38</sup>

Adanya ancaman sanksi terhadap tindak pidana pelanggaran Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja sejalan dengan Teori Perlindungan Hukum Soerjono Soekanto, yang mengemukakan secara prinsip, perlindungan hukum adalah bentuk jaminan yang disediakan bagi subjek hukum melalui sarana atau instrumen hukum. Jika pekerja/buruh, pengusaha, haruslah mendapatkan perlindungan hukum sebagai subyek utama penggerak ekosistem perekonomian yang menjadi sumber pembiayaan pemerintah dalam menjalankan tata kelola pemerintahan. Dengan perlindungan hukum yang berkeadilan, memungkinkan stabilitas di dunia ketenagakerjaan terwujud. Selanjutnya, adanya ancaman sanksi hukum terhadap tindak pidana pelanggaran Pasal 157A UU Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja juga sejalan dengan Teori Keadilan Aristoteles menyatakan bahwa hukum bertujuan untuk mewujudkan keadilan.

Adanya ancaman sanksi pada Pasal 157A UU Cipta Kerja, diharapkan tercipta keadilan bagi karyawan maupun pemberi kerja. PHK yang kerap dialami karyawan secara sepihak tidak lagi terjadi secara semena-mena, yang menimbulkan berbagai efek negatif. Bukan saja kepada pekerja/buruh secara langsung terhadap fisik dan kejiwaan, namun juga berdampak pada keluarga pekerja/buruh dan dalam skala luas berdampak kepada perekonomian dan stabilitas negara karena semakin banyak pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja maka potensi kerawanan sosial akan semakin meningkat.

Ancaman sanksi yang tercantum dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja diharapkan dapat menegakkan prinsip keadilan bagi kedua belah pihak dalam hubungan industrial, yakni

---

<sup>37</sup> Lieven Dupont and Raf Verstraeten. “*Handboek Belgisch Strafrecht*” (Leuven: Acco Uitgeverij België). 1990, Hlm. 74-75.

<sup>38</sup> Sahala Aritonang.. “*Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*”. Bekasi: Jala Permata Aksara. 2020, Hlm.

karyawan dan pemberi kerja. Adanya sanksi yang jelas, praktik PHK sepihak oleh pengusaha dapat diminimalkan, sehingga proses PHK tidak lagi dilakukan secara semena-mena dan merugikan pekerja secara tidak adil.

Ketentuan sanksi ini penting untuk melindungi hak-hak pekerja yang rentan terhadap keputusan sepihak oleh pengusaha. PHK yang dilakukan tanpa prosedur yang sah dan tanpa kompensasi yang proporsional dapat menimbulkan efek negatif yang signifikan bagi pekerja, baik dari segi fisik maupun kesehatan mental. Hal ini menegaskan bahwa hukum harus hadir sebagai instrumen perlindungan yang nyata, bukan sekadar norma tertulis yang kurang efektif.

Dampak PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja secara individu, tetapi juga oleh keluarga mereka. Kehilangan pekerjaan dapat mengganggu kesejahteraan ekonomi keluarga, mengurangi pendapatan rumah tangga, dan menimbulkan tekanan sosial dan psikologis. Penerapan sanksi hukum yang tegas memiliki fungsi sosial yang lebih luas, yakni menjaga kesejahteraan keluarga pekerja sekaligus mencegah ketidakstabilan sosial pada tingkat mikro.

PHK yang tidak terkendali dapat berdampak pada ekonomi nasional. Semakin banyak pekerja yang mengalami PHK sepihak, semakin besar potensi kerawanan sosial yang dapat menimbulkan gangguan pada stabilitas ekonomi dan pembangunan. Dalam hal ini, sanksi hukum bukan hanya alat perlindungan individu, tetapi juga sarana untuk menjaga kestabilan sosial dan ekonomi negara secara keseluruhan.

Urgensi ketentuan sanksi dalam Pasal 157A terlihat jelas dalam upaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak pekerja. Sanksi hukum yang efektif mendorong pengusaha untuk melakukan PHK sesuai prosedur yang diatur dan memberikan kompensasi yang layak. Prinsip keadilan sosial dapat diwujudkan, mencegah praktik sewenang-wenang, dan memperkuat kepercayaan pekerja terhadap sistem hukum ketenagakerjaan.

Ancaman sanksi yang diatur dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja memiliki peran strategis dalam menegakkan keadilan, perlindungan sosial, dan stabilitas nasional. Dengan penerapan sanksi yang konsisten, PHK sepihak dapat diminimalkan, hak pekerja terpenuhi, dan risiko kerawanan sosial serta dampak negatif ekonomi dapat dikurangi. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi hukum bukan hanya instrumen formal, tetapi juga alat untuk mewujudkan keseimbangan, ketertiban, dan kesejahteraan dalam hubungan industrial.

Teori Perlindungan Hukum Soerjono Soekanto mengemukakan, pada hakikatnya, perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan keamanan kepada subjek hukum melalui serangkaian perangkat hukum. Selain keterlibatan penegak hukum, terdapat lima faktor tambahan yang turut memengaruhi proses penegakan hukum dan pelaksanaan perlindungan tersebut. Yaitu sebagai berikut ini. Pertama, faktor undang-undang adalah peraturan tertulis yang bersifat umum dan ditetapkan oleh otoritas yang berwenang. Pihak-pihak yang berperan dalam penegakan hukum, baik secara langsung maupun tidak langsung, termasuk dalam faktor penegak hukum. Kedua, aspek sarana dan fasilitas yang menunjang

pelaksanaan penegakan hukum, termasuk tenaga ahli yang kompeten serta peralatan yang memadai. Ketiga, faktor sosial, yaitu lingkungan di mana hukum diberlakukan dan dijalankan. Tingkat penerimaan masyarakat terhadap hukum yang ada diyakini menjadi kunci terciptanya ketenangan dan kedamaian. Keempat, faktor budaya merupakan hasil dari kreativitas, gagasan, dan perasaan manusia yang tercermin dalam interaksi sosial mereka.<sup>39</sup>

Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto menekankan bahwa hakikat perlindungan hukum adalah memberikan keamanan bagi subjek hukum melalui penerapan serangkaian perangkat hukum. Perlindungan hukum ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga praktis, sehingga setiap subjek hukum dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara aman dan adil.

Pasal 157A UU Cipta Kerja, teori ini relevan karena sanksi hukum yang diterapkan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh maupun pengusaha. Penerapan sanksi pidana, kurungan, atau denda terhadap pelanggaran pasal ini merupakan bentuk konkret dari perlindungan hukum, yang memastikan bahwa hak pekerja dan kewajiban pengusaha dijalankan secara proporsional dan sesuai prosedur.

Selain keterlibatan penegak hukum, Soekanto menekankan lima faktor tambahan yang memengaruhi efektifitas perlindungan hukum, yaitu: faktor hukum itu sendiri, aparat penegak hukum, sarana/prasarana hukum, masyarakat sebagai subjek hukum, dan budaya hukum yang berlaku. Kelima faktor ini menjadi kunci dalam memastikan bahwa ketentuan hukum, termasuk Pasal 157A, dapat diterapkan dengan optimal di lapangan.

Faktor hukum, berupa ketentuan tertulis yang jelas dan tegas, memastikan bahwa setiap pihak memahami hak dan kewajibannya. Dalam hal ini, Pasal 157A memberikan dasar hukum yang konkret bagi pekerja dan pengusaha mengenai prosedur PHK yang sah dan kewajiban untuk mematuhi ketentuan tersebut. Kepastian hukum ini menjadi pondasi utama bagi tercapainya keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial.

Faktor aparat penegak hukum, sarana-prasarana hukum, dan budaya hukum berperan dalam implementasi pasal tersebut. Penegak hukum harus konsisten dalam menindak pelanggaran, didukung fasilitas dan prosedur yang memadai. Masyarakat dan pelaku hubungan kerja harus memiliki kesadaran hukum serta budaya kepatuhan, sehingga perlindungan hukum tidak hanya berupa ancaman sanksi, tetapi juga diterima sebagai norma sosial yang dijalankan secara sukarela.

Teori Perlindungan Hukum Soerjono Soekanto menegaskan pentingnya keterpaduan antara perangkat hukum dan faktor-faktor pendukung lainnya untuk memastikan perlindungan hukum berjalan efektif. Dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja, penerapan sanksi hukum yang jelas, dukungan aparat penegak hukum, sarana yang memadai, serta kesadaran hukum masyarakat menjadi kunci untuk mewujudkan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan bagi pekerja maupun pengusaha.

---

<sup>39</sup> Soerjono Soekanto.. *"Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum"*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, Hlm. 5.

Dikaitkan dengan penelitian ini, peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum kepada pengusaha, pekerja/buruh sebagai subyek hukum sangat vital untuk menciptakan keseimbangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pemerintah sebagai regulator berada di tengah, dan harus bertindak adil dan berimbang dalam mengeluarkan undang-undang yang mengatur hubungan kerja antara keduanya.

Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum kepada pengusaha dan pekerja/buruh sebagai subjek hukum sangatlah vital. Pemerintah tidak hanya berfungsi sebagai pembuat regulasi, tetapi juga sebagai pengawas dan penegak ketentuan hukum yang menjamin keseimbangan hubungan kerja. Dengan peran yang jelas ini, pemerintah dapat memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha.

Sebagai regulator, pemerintah harus berada di posisi yang netral, mengatur hubungan kerja secara adil dan berimbang. Hal ini berarti setiap kebijakan atau undang-undang yang dikeluarkan harus mempertimbangkan kebutuhan dan hak kedua belah pihak. Dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan mekanisme PHK dilakukan secara sah, transparan, dan proporsional, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja maupun pengusaha.

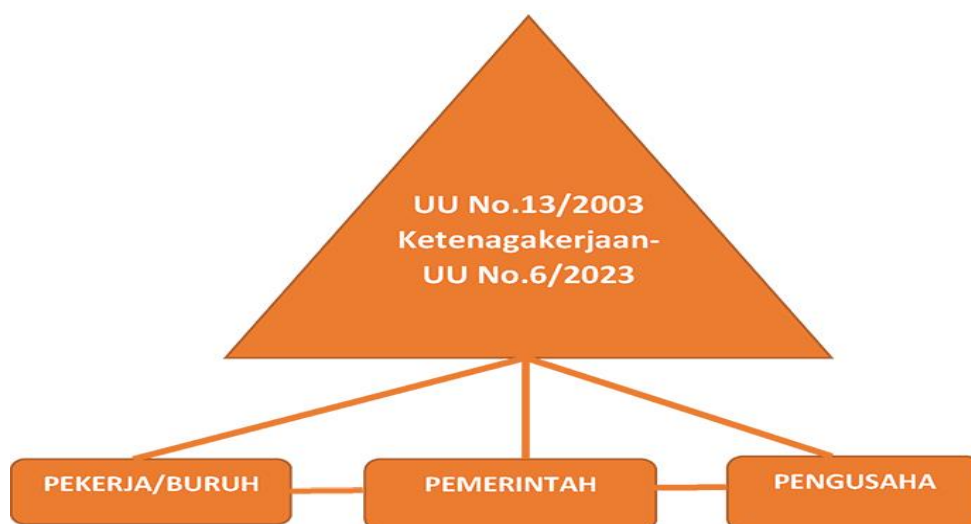
Peran pemerintah juga mencakup penyusunan sanksi hukum yang efektif bagi pelanggaran ketentuan hubungan kerja. Sanksi ini berfungsi sebagai instrumen untuk mendorong kepatuhan dan menegakkan hukum secara konsisten. Dengan adanya sanksi yang jelas, baik pekerja maupun pengusaha akan memiliki kepastian mengenai hak dan kewajiban masing-masing, sehingga konflik dapat diminimalkan dan tercipta ketertiban dalam lingkungan kerja.

Selain sebagai regulator dan penegak hukum, pemerintah juga berperan dalam memberikan edukasi dan sosialisasi terkait ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pengetahuan tentang hak, kewajiban, dan konsekuensi pelanggaran Pasal 157A penting bagi pekerja dan pengusaha agar setiap pihak dapat bertindak sesuai aturan. Dengan edukasi yang memadai, penerapan hukum menjadi lebih efektif, dan kepatuhan terhadap regulasi meningkat.

Urgensi peran pemerintah semakin nyata dalam menciptakan keseimbangan sosial dan ekonomi di lingkungan kerja. Ketika pemerintah mampu menegakkan hukum secara adil, hak pekerja terlindungi dan pengusaha memiliki kepastian hukum dalam pengelolaan tenaga kerja. Hal ini tidak hanya mengurangi risiko sengketa industrial, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan.

Pemerintah memiliki peran strategis dalam menjaga keseimbangan antara pengusaha dan pekerja/buruh melalui regulasi, pengawasan, penegakan hukum, serta edukasi. Dengan mekanisme yang efektif, ketentuan sanksi Pasal 157A dapat dijalankan secara optimal, memberikan kepastian hukum, melindungi hak semua pihak, dan mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Penegakan hukum oleh aparat penegak hukum harus sejalan dengan undang-undang, dengan dukungan sarana dan fasilitas yang disediakan pemerintah. Pemerintah memegang fungsi kunci sebagai penyeimbang

kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh melalui instrumen regulasi, pengawasan, penegakan hukum, dan edukasi yang saling terintegrasi. Optimalisasi penerapan sanksi Pasal 157A tidak hanya bergantung pada norma hukum tertulis, tetapi juga pada efektivitas mekanisme pelaksanaannya, sehingga mampu menjamin kepastian hukum, melindungi hak para pihak, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.<sup>40</sup> Dalam konteks ini, penegakan hukum oleh aparat penegak hukum harus konsisten dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan diperkuat oleh dukungan sarana serta prasarana yang memadai dari pemerintah, agar hukum tidak berhenti pada tataran normatif, melainkan benar-benar berfungsi secara operasional dan berkeadilan.



**Gambar 1.** Korelasi Undang-Undang Ketenagakerjaan-Undang-Undang Cipta Kerja dengan Pekerja/Buruh, Pemerintah, dan Pengusaha

Gambar 1 tersebut menunjukkan hubungan korelatif antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan tiga aktor utama dalam hubungan industrial, yaitu pekerja/buruh, pemerintah, dan pengusaha. Bentuk segitiga menggambarkan posisi regulasi sebagai dasar normatif yang mengatur hak dan kewajiban ketiga pihak secara berimbang, di mana pemerintah berperan sebagai regulator, pengusaha sebagai pelaksana kebijakan ketenagakerjaan di tingkat industri, dan pekerja/buruh sebagai subjek yang harus dilindungi secara hukum. Visualisasi tersebut menegaskan bahwa kekosongan sanksi dalam Pasal 157A melemahkan keseimbangan hubungan segitiga tersebut, karena tanpa sanksi sebagai

<sup>40</sup> Nursalam Nursalam et al., "Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama," *Journal Juridisch* 2, no. 2 (2024): 95–106, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i2.9220>.

mekanisme korektif, norma yang ditujukan untuk melindungi pekerja tidak memiliki daya paksa terhadap pengusaha, sehingga pemerintah tidak dapat menjalankan fungsi penegakan hukum secara optimal. Gambar 1 ini memperkuat urgensi pembentukan norma sanksi dalam klaster tenaga kerja untuk menciptakan kepastian, keadilan, dan efektivitas regulasi ketenagakerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa ketentuan sanksi hukum dalam Pasal 157A mengalami *legal vacuum* yang melemahkan kepastian hukum dan efektivitas perlindungan tenaga kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan perumusan sanksi administratif dan pidana denda sebagai sanksi terakhir (*ultimum remedium*) secara eksplisit melalui perubahan undang-undang atau melalui peraturan pelaksana, sehingga perlindungan hak pekerja dapat dilaksanakan secara proporsional, adil, dan memiliki daya paksa.

#### 4. PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kekosongan hukum dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terjadi karena tidak adanya norma sanksi yang mengatur konsekuensi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pemutusan hubungan kerja, sehingga norma tersebut menjadi *non-self-executing*, bertentangan dengan asas *lex certa* dalam Pasal 5 huruf c UU 12/2011, dan menghilangkan fungsi keadilan korektif sebagaimana teori keadilan Aristoteles serta efektivitas norma menurut Soerjono Soekanto. Urgensi pengaturan sanksi hukum menjadi penting guna menguatkan daya paksa perlindungan pekerja dan menyeimbangkan posisi hukum dalam hubungan industrial. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis komparatif struktur norma sanksi dalam klaster ketenagakerjaan yang menunjukkan *normative gap* Pasal 157A dibandingkan Pasal 185–189, sehingga diperlukan penyempurnaan redaksi norma agar lebih operasional, memenuhi prinsip perlindungan substantif, dan tidak menimbulkan multitafsir. Implikasi penelitian ini mendorong perubahan konseptual dalam perumusan sanksi melalui kombinasi sanksi administratif dan pidana denda sebagai *ultimum remedium*, sedangkan rekomendasi legislasi ditujukan kepada DPR dan pemerintah untuk menyusun regulasi turunan yang mengatur bentuk, jenis, serta mekanisme sanksi, dan rekomendasi akademik mendorong pengembangan kajian lanjutan mengenai desain legislasi responsif berbasis keadilan restoratif dalam hukum ketenagakerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Sahala. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. Bekasi: Jala Permata Aksara, 2020.
- Asrofi, Miftah Nur. *Proses Penyidikan Tindak Pidana Penipuan Penerimaan Pegawai Negeri sipil di Kepolisian Resor Pacitan*. Tesis. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022.
- Bactiar, Achmad Amin Amiruddin, A. Muin Fahmal, and Agus Gadjong. "Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (Pekerja) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6

- Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *Journal of Lex Philosophy (JLP)* 5.2 (2024): 1141-1152.
- Bemmelen, J. M. Van. Dalam Bambang Poernomo. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Catur, J. S., D. Djongga, H. Heriyandi, H. Poerwanto, J. Hutasoit, K. Anam, dan B. Wiyono. "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Lex Specialis* 1, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.70826/jcisnu.v1i1.795>.
- Dupont, Lieven, dan Raf Verstraeten. *Handboek Belgisch Strafrecht*. Leuven: Acco Uitgeverij België, 1990.
- Erickatama, Ahmad, I. P. Fatchrurhozi, dan T. Syahuri. "Politik Hukum Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan." *Jurnal Lawnesia (Jurnal Hukum Negara Indonesia)* 2, no. 2 (2023): 418–429.
- Erlina, Yulia. *Pengaturan Upah Pekerja Alih Daya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) Klaster Ketenagakerjaan Berdasarkan Teori Pengupahan*. Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia, 2024.
- Hasmiati, Rahma A., D. J. Ardha, G. Priyambada, A. Gumilang, dan D. Derei. "Indonesian Crimmigration Law: Critics of Immigration's Law Enforcement Towards Illegal Expatriate Workers as the Impacts of Pro-Investment Policy." *Nurani: Jurnal Kajian Syari'ah dan Masyarakat* 24, no. 1 (2024): 165–180. <https://doi.org/10.19109/nurani.v24i1.19953>.
- Hirawan, Febrio B., A. Fauri, H. Tobing, dan M. Muhyiddin. "Kajian UU 11/2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): 1–13. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>.
- Imawanto, Imam. "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Unizar Recht Journal (URJ)* 1, no. 4 (2022).
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).
- Lago, Y., Ginting, Y. P., & Sugianto, F. (2023). Dilema Keadilan Hukum Antara Hukum Tidak Tertulis Yang Hidup (Ongeschreven Recht) Dan Asas Legalitas Dalam Hukum Pidana Indonesia Ditinjau Dari Aspek Filo-Sofis. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 71-84. <https://doi.org/10.30996/dih.v19i1.7310>.
- Lamasi, H. S., Rahawarin, A. R., Sari, L., & Muri, D. P. D. (2025). Efektivitas Penerapan Sanksi Pidana Denda Dalam Pelanggaran Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan Kota Jayapura. *Journal of Law Review*, 4(1), 25-36. <https://doi.org/10.55098/jolr.v4i1.173>.
- Lamintang, P. A. F. *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2013.
- Lukman, Lukman, et al. "Tinjauan Hukum Implementasi PHK Dihubungkan Pasal 157a Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kalimantan Timur." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4.3 (2025): 2818-2831. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.8907>.
- Mastur, Mastur, and Feri Irawan. "Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja Terkait Inkonstitusional Bersyarat." *Jurnal USM Law Review* 6.3 (2023): 1295-1306. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.8044>.

- Materay, Korneles. "Politik Hukum Pemberantasan Korupsi Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Sektor Lingkungan." *Justitia et Pax* 38.1 (2022). <https://doi.org/10.24002/jep.v38i1.4330>.
- Milinum, Siti Nur. "Problematisasi Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 412–432. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>.
- Nursalam, Nursalam, Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin, Dedi Indra Wibisono, and Wijayono Hadi Sukrisno. "Implementasi Pemberian Uang Pisah Kepada Pekerja Mangkir Yang Tidak Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama." *Journal Juridisch* 2, no. 2 (2024): 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i2.9220>.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises." *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.
- Ramadhan, Abdul, dan Syafrida Syafrida. "Perlindungan Hukum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Penguatan Bisnis Pelaku Usaha UMKM." *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 5 (2024): 1468–1479. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i5.2161>.
- Rhiti, Hyronimus. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011.
- Safitri, Siti Shalima. "Interrelasi Denda Administratif dan Pidana dalam Pelanggaran Hukum Lingkungan Hidup Pasca Perppu Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia* 9, no. 2 (2023): 279–304. <https://doi.org/10.38011/jhli.v9i2.590>.
- Setiawan, Yoyon, dan Andi Muhammad Asrun. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Klaster Ketenagakerjaan." *Yustisi* 12, no. 1 (2025): 13–36. <https://doi.org/10.32832/yustisi.v12i1.18872>.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Subandi, Subandi. "Deskripsi kualitatif sebagai satu metode dalam penelitian pertunjukan." *Harmonia journal of arts research and education* 11.2 (2011): 62082. <https://doi.org/10.15294/harmonia.v11i2.2210>.
- Suganda, Ranga. "Metode pendekatan yuridis dalam memahami sistem penyelesaian sengketa ekonomi syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8.3 (2022): 2859–2866. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6485>.
- Suryono, M. V. A. (2023). Legal reforming of smart contract in supply chain demands process between retailer and consumer. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 3(1), 91–122. <https://doi.org/10.19184/jkph.v3i1.33610>.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.
- Widodo, W., Darmawan, R. P., & Narindro, A. (2024). Penghitungan Proporsi Kerugian Pada Pendapatan Negara Berdasarkan Kualifikasi Kesengajaan dan Kualifikasi Perbuatan Pelaku Tindak Pidana di Bidang Perpajakan. *Journal of Syntax Literate*, 9(4). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i4.15283>.
- Wiratraman, Herlambang Perdana, and Widodo Dwi Putro. "Tantangan Metode Penelitian Interdisipliner Dalam Pendidikan Hukum Indonesia." *OLD Website Of Jurnal Mimbar Hukum* 31.3 (2019): 402-418. <https://doi.org/10.22146/jmh.44305>.
- Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana. "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Rechtsens* 13, no. 1 (2024): 97–118. <https://doi.org/10.56013/rechtsens.v13i1.2671>.