

IMPLEMENTASI ASAS ULTIMUM REMEDIUM TERHADAP KEWAJIBAN PEMBAYARAN PESANGON BURUH : TRANSFORMASI PUTUSAN PHI MENJADI INSTRUMEN PIDANA

Abdi Munawar Daeng Mangagang¹, Deni Setiyawan²

¹Hakim Ad Hoc Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik

²Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Gresik

E-mail: abdi.mdm@gmail.com, denisetiyawan@umg.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji problematika eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terhadap objek perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering kali tidak dipatuhi pengusaha, sehingga merugikan hak konstitusional buruh. Fokus utama penelitian adalah menganalisis implementasi asas *ultimum remedium* melalui Pasal 185 UU Cipta Kerja sebagai instrumen daya paksa. Dengan metode penelitian hukum normatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha mengabaikan *aanmaning* selama 8 hari. Pengabaian ini membuktikan unsur kesengajaan (*mens rea*). Penelitian merekomendasikan peran aktif Panitera PHI pada hari ke-9 menerbitkan Berita Acara Tidak Dilaksanakan Putusan yang diberikan langsung kepada buruh sebagai bukti otentik untuk pelaporan pidana. Kesimpulannya, keadilan substantif hanya dapat dicapai jika putusan PHI memiliki kekuatan eksekutorial nyata melalui sinergi instrumen perdata dan pidana, sehingga hak buruh diterima secara konkret.

Kata Kunci: Putusan, PHK, Ultimum Remedium, Mens Rea.

A. PENDAHULUAN

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1260 K/PDT.SUS-PHI/2025¹ merupakan salah satu putusan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah berkekuatan hukum tetap dari sekian banyak putusan yang dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hingga tingkat kasasi di Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Dalam praktik hubungan industrial, putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sering kali tidak dilaksanakan secara sukarela oleh pengusaha, khususnya terkait kewajiban pembayaran hak-hak buruh akibat PHK. Fenomena ini telah lama dicatat

¹ Putusan Mahkamah Agung Nomor 1260 K/PDT.SUS-PHI/2025.

dalam literatur hukum ketenagakerjaan sebagai salah satu kelemahan utama sistem penegakan hukum hubungan industrial di Indonesia.

Husni menjelaskan bahwa sengketa PHK merupakan perselisihan yang paling problematik dalam pelaksanaannya karena menyangkut kewajiban pembayaran sejumlah uang, yang pelaksanaannya sangat bergantung pada itikad baik pengusaha. Ketika itikad baik tersebut tidak ada, buruh berada pada posisi yang lemah karena harus menempuh mekanisme eksekusi perdata yang berlarut-larut dan bersifat administratif. Kondisi ini menyebabkan putusan PHI sering kali tidak memberikan perlindungan yang efektif bagi buruh meskipun secara normatif telah memenangkan perkara.²

Abdul Khakim yang menyatakan bahwa lemahnya daya paksa putusan PHI menjadikan hak buruh atas pesangon dan hak normatif lainnya kerap tidak terpenuhi secara nyata. Menurutny, tanpa instrumen pemaksaan yang lebih tegas, putusan PHI berpotensi berhenti pada tataran deklaratif dan kehilangan fungsi keadilannya.³

Dalam praktik peradilan hubungan industrial, putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap tidak secara otomatis menjamin terpenuhinya hak pekerja, karena pelaksanaannya tetap bergantung pada permohonan eksekusi oleh pihak yang menang. Bahkan, ketika putusan tersebut tidak dipatuhi, hak pekerja yang belum dibayarkan kerap diposisikan sebagai utang yang harus ditagih melalui mekanisme hukum lanjutan, seperti eksekusi atau kepailitan. Hal ini menunjukkan bahwa putusan PHI pada dasarnya masih bersifat deklaratif-kondemnator dan belum bersifat *self-executing*, sehingga memerlukan instrumen pemaksaan tambahan agar dapat dilaksanakan secara efektif.

Kondisi tersebut tercermin dari praktik pengajuan permohonan eksekusi oleh pekerja yang menjadi tahapan lanjutan ketika pengusaha tidak melaksanakan putusan secara sukarela. Adanya register perkara eksekusi PHI di pengadilan menegaskan bahwa putusan yang telah *inkracht van gewijsde* tetap membutuhkan upaya hukum lanjutan untuk direalisasikan. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kepastian hukum dan pemenuhan hak secara nyata, sekaligus mengindikasikan lemahnya daya paksa hukum perdata dalam menjamin kepatuhan pengusaha.

Putusan PHI sering kali dianggap kurang memiliki daya memaksa terhadap pengusaha untuk patuh secara sukarela. Meskipun putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap dan memberikan kepastian

² Husni, L. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 145.

³ Khakim, A. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 168.

mengenai hak dan kewajiban para pihak, kepastian hukum tersebut belum tentu berbanding lurus dengan efektivitas hukum dalam pelaksanaannya. Dengan kata lain, kepastian normatif yang tercermin dalam amar putusan tidak secara otomatis menjamin terwujudnya kepatuhan faktual.

Dalam doktrin hukum, Gustav Radbruch⁴ menegaskan bahwa hukum idealnya mengandung tiga nilai dasar, yaitu kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Namun, apabila kepastian hukum hanya berhenti pada tataran formal tanpa mekanisme pelaksanaan yang efektif, maka tujuan keadilan substantif tidak akan tercapai. Dalam konteks putusan PHI, kepastian hukum telah terwujud melalui penetapan hak buruh dalam amar putusan, tetapi efektivitas hukum masih lemah karena minimnya instrumen pemaksaan terhadap pengusaha yang tidak patuh.

Satjipto Rahardjo,⁵ juga mengkritik pandangan legalistik yang memandang hukum semata-mata sebagai teks dan putusan formal. Menurutny, hukum baru bermakna jika mampu bekerja dalam realitas sosial dan memberikan perlindungan nyata bagi pihak yang lemah. Putusan pengadilan yang tidak dapat dilaksanakan, secara efektif menunjukkan adanya jurang antara *law in the books* dan *law in action*. Dalam konteks ini, putusan PHI yang tidak diikuti dengan kepatuhan pengusaha mencerminkan kegagalan hukum dalam menjalankan fungsi sosialnya.

Lebih lanjut, Soerjono Soekanto,⁶ menyatakan bahwa efektivitas hukum dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum. Jika dikaitkan dengan putusan PHI, substansi hukum memang telah memberikan dasar normatif yang jelas mengenai kewajiban pengusaha. Namun, faktor penegakan dan sarana pemaksaan masih lemah, sehingga kepastian hukum yang ada tidak mampu mendorong perilaku patuh dari pengusaha.

Kondisi ini menimbulkan paradoks penegakan hukum, di mana buruh secara formal telah memperoleh kepastian hukum melalui putusan PHI, tetapi secara faktual kesulitan memperoleh pemenuhan hak. Dengan demikian, kepastian hukum yang tidak diikuti oleh efektivitas hukum justru berpotensi melanggengkan ketidakadilan. Kepastian hukum harus dipahami tidak hanya sebagai kejelasan norma dan putusan, tetapi juga sebagai kemampuan hukum untuk memaksa kepatuhan.

Dalam kerangka tersebut, penguatan daya paksa putusan PHI melalui integrasi instrumen hukum lain menjadi kebutuhan yuridis.

⁴ Radbruch, G. (2006). *Filsafat hukum* (B. L. Tanya, Penerj.). Bandung: Citra Aditya Bakti, (Karya asli diterbitkan tahun 1932), hlm. 85-87.

⁵ Rahardjo, S. (2012). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 21.

⁶ Soekanto, S. (2008). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 8.

Aktivasi sanksi pidana sebagai *ultimum remedium* dapat dipahami sebagai upaya menjembatani kesenjangan antara kepastian hukum dan efektivitas hukum. Dengan adanya ancaman pidana terhadap pengusaha yang secara sengaja mengabaikan putusan PHI, kepastian hukum yang telah ditetapkan dalam putusan memperoleh dukungan mekanisme pemaksaan yang nyata, sehingga hukum tidak berhenti pada tataran formal, melainkan berfungsi efektif mewujudkan keadilan substantif bagi buruh.

Berdasarkan uraian tersebut, problem utama penegakan hukum ketenagakerjaan pasca PHK tidak terletak pada penetapan hak melalui putusan PHI, melainkan pada lemahnya pelaksanaan putusan secara sukarela oleh pengusaha. Ketidakpatuhan terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap menciptakan kesenjangan antara kepastian hukum dan keadilan substantif. Diperlukan pendekatan penegakan hukum yang memiliki daya paksa nyata terhadap pelaksanaan putusan PHI, termasuk melalui aktivasi instrumen pidana sebagai *ultimum remedium* sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konstruksi hukum yang menempatkan putusan PHI tidak sekadar sebagai produk penyelesaian sengketa perdata, melainkan sebagai titik awal individualisasi norma pidana ketenagakerjaan. Ketidakpatuhan pengusaha terhadap putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap dikonseptualisasikan sebagai indikator awal terpenuhinya unsur kesengajaan (*mens rea*) dalam tindak pidana ketenagakerjaan. penelitian ini menegaskan peran administratif Panitera PHI melalui Berita Acara Tidak Dilaksanakannya Putusan pasca *aanmaning* sebagai alat bukti otentik dalam penegakan hukum pidana. Pendekatan ini menawarkan integrasi antara rezim perdata dan pidana yang selama ini dipisahkan, sekaligus memperkuat efektivitas penegakan hukum melalui ancaman pidana bagi pengusaha yang secara sengaja mengabaikan putusan PHI.

B. RUMUSAN MASALAH

Bertitik tolak pada latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diformulasikan dua rumusan masalah terkait dengan analisis pada tulisan ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas Pasal 185 UU Cipta Kerja sebagai instrumen daya paksa dalam pemenuhan hak pekerja?
2. Bagaimana mekanisme transformasi putusan PHI menjadi bukti tindak pidana ketenagakerjaan?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN

Penelitian ini bertujuan merumuskan pendekatan eksekutorial yang efektif dalam pelaksanaan putusan PHI, khususnya terkait kewajiban pembayaran pesangon dan hak normatif pekerja pasca PHK, melalui

aktivasi jalur pidana sebagai *ultimum remedium*. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan mengenai integrasi penegakan hukum perdata dan pidana. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi hakim PHI, panitera PHI, aparat penegak hukum, dan pembuat kebijakan dalam merumuskan mekanisme eksekusi putusan PHI yang berdaya paksa nyata.

D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk mengkaji norma hukum dan prinsip-prinsip hukum yang mengatur penegakan kewajiban pembayaran pesangon pasca Pemutusan Hubungan Kerja. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 156 ayat (1) dan Pasal 185, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk menganalisis konsep *ultimum remedium*, kepastian hukum, dan efektivitas hukum dalam konteks penegakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang relevan, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan doktrin para ahli hukum ketenagakerjaan. Seluruh bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif dengan metode analisis preskriptif, yaitu dengan menafsirkan norma hukum secara sistematis dan teleologis guna merumuskan mekanisme penegakan hukum yang mampu memberikan perlindungan nyata bagi buruh melalui integrasi instrumen hukum perdata dan pidana sebagai *ultimum remedium*.

E. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kewajiban Hakim PHI mempertimbangkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja

Dalam sistem peradilan hubungan industrial, hakim PHI tidak hanya berperan sebagai penafsir pasif terhadap tuntutan para pihak, melainkan juga sebagai pelaksana mandat undang-undang untuk menegakkan norma ketenagakerjaan yang bersifat imperatif. Hal ini menjadi relevan dalam konteks kewajiban pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang (UU) Cipta Kerja, yang secara doktrinal dikualifikasikan sebagai norma hukum publik yang mengandung kepentingan perlindungan terhadap pihak yang lemah, yaitu buruh.

Berdasarkan teori penalaran hakim (*judicial reasoning*), hakim tidak semata-mata terikat pada bunyi formal petitum gugatan, tetapi juga pada kewajiban untuk menerapkan hukum yang berlaku (*ius curia novit*). Menurut Sudikno Mertokusumo⁷, hakim dianggap mengetahui hukum dan karena itu berkewajiban menerapkan norma hukum yang relevan meskipun tidak secara eksplisit dimohonkan oleh para pihak. Dalam konteks perselisihan PHK, penerapan Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja merupakan konsekuensi logis dari fakta hukum terjadinya PHK, sehingga hakim PHI secara yuridis wajib mempertimbangkannya demi memberikan putusan yang sesuai dengan hukum yang berlaku.

Lebih lanjut, teori penalaran hukum juga menempatkan hakim sebagai aktor yang harus melakukan konstruksi hukum secara sistematis dan teleologis. Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum tidak boleh dipahami secara sempit sebagai teks normatif, melainkan sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan substantif.⁸ Oleh karena itu, apabila hakim PHI mengabaikan penerapan Pasal 156 ayat (1) hanya karena tidak diminta secara eksplisit dalam gugatan, maka putusan tersebut berpotensi bersifat formalistik dan gagal melindungi hak normatif buruh yang dijamin oleh undang-undang.

Dari perspektif teori kepastian hukum, penerapan Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja oleh hakim PHI justru merupakan instrumen utama untuk menciptakan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak. Gustav Radbruch menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu nilai fundamental hukum yang harus diwujudkan melalui penerapan norma secara konsisten. Dalam konteks ini, Pasal 156 ayat (1) memberikan standar normatif yang jelas mengenai hak buruh pasca PHK. Apabila penerapannya diserahkan sepenuhnya pada perumusan gugatan, maka kepastian hukum menjadi relatif dan bergantung pada kemampuan teknis buruh atau kuasa hukumnya, yang pada akhirnya bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum.

Selain itu, teori kepatuhan terhadap undang-undang (*legal compliance theory*) menempatkan hakim sebagai agen utama negara dalam memastikan bahwa norma imperatif dipatuhi oleh subjek hukum. Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa kepatuhan hukum tidak hanya ditentukan oleh kesadaran masyarakat, tetapi juga oleh konsistensi penegakan hukum oleh aparat penegak hukum. Dalam konteks PHI, apabila hakim secara konsisten memasukkan Pasal 156 ayat (1) dalam pertimbangan dan amar putusan, maka hal tersebut akan membangun pola kepatuhan struktural pengusaha terhadap kewajiban normatifnya.

⁷ Mertokusumo, S. (2014). *Penemuan Hukum : Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, hlm. 42-44.

⁸ Rahardjo, S, *Op. Cit*, hlm. 20.

Dengan demikian, secara doktrinal dan teoretis, keharusan hakim PHI mempertimbangkan Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja tidak dapat dipandang sebagai bentuk *ultra petita*, melainkan sebagai manifestasi dari asas *ius curia novit*, penalaran hukum yang progresif, serta kewajiban negara untuk menjamin kepastian dan kepatuhan hukum. Penerapan norma tersebut oleh hakim PHI justru menjadi prasyarat penting agar putusan pengadilan memiliki daya eksekutorial nyata dan mampu berfungsi sebagai dasar penegakan hukum lanjutan, termasuk aktivasi instrumen pidana sebagai *ultimum remedium* apabila putusan tersebut tidak dipatuhi oleh pengusaha.

2. Asas Ultimum Remedium dalam Putusan PHK

Asas *ultimum remedium* merupakan prinsip fundamental dalam hukum pidana yang menempatkan sanksi pidana sebagai instrumen terakhir dalam sistem penegakan hukum. Doktrin ini menegaskan bahwa hukum pidana tidak boleh digunakan secara prematur, melainkan hanya dapat diaktifkan apabila mekanisme hukum lain yang bersifat non-pidana terbukti tidak efektif dalam mewujudkan kepatuhan hukum. Dalam konteks hubungan industrial, asas ini menjadi relevan karena perselisihan PHK pada dasarnya merupakan ranah hukum perdata yang penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial.

Putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) merupakan bentuk konkret individualisasi norma dari Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja yang mewajibkan pengusaha membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada buruh. Dalam kerangka hukum perdata, negara memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk melaksanakan putusan tersebut secara sukarela, yang diperkuat melalui mekanisme *aanmaning* sebagai teguran resmi pengadilan. Namun, berbagai kajian doktrinal menunjukkan bahwa pelaksanaan putusan PHI sangat bergantung pada itikad baik pengusaha, sehingga ketika itikad baik tersebut tidak ada, instrumen perdata kehilangan daya paksa efektifnya.

Kegagalan pelaksanaan putusan PHI membuka ruang bagi penerapan hukum pidana sebagai *ultimum remedium*. Pasal 185 UU Cipta Kerja secara eksplisit memberikan dasar hukum bagi pemidanaan pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban normatifnya, termasuk kewajiban membayar pesangon dan hak-hak lain pasca PHK. Keberadaan ketentuan pidana ini menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang menyadari keterbatasan mekanisme perdata dalam menjamin pemenuhan hak buruh, sehingga diperlukan instrumen pemaksaan yang lebih tegas untuk mencegah pembangkangan terhadap putusan pengadilan.

Dari perspektif teori kepastian hukum, Gustav Radbruch menempatkan kepastian hukum sebagai salah satu nilai fundamental yang harus diwujudkan melalui penerapan norma hukum secara konsisten. Putusan PHI yang tidak dapat dilaksanakan secara nyata justru meniadakan kepastian hukum bagi buruh, karena kemenangan normatif tidak berbanding lurus dengan realisasi hak. Oleh karena itu, aktivasi sanksi pidana dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja dapat dipahami sebagai upaya negara untuk memulihkan kepastian hukum sekaligus memastikan bahwa norma ketenagakerjaan tidak berhenti pada tataran formal.

Selanjutnya, teori efektivitas hukum sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto menegaskan bahwa keberlakuan hukum dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum.⁹ Dalam konteks pelaksanaan putusan PHI, lemahnya faktor penegakan dan sarana pemaksaan menyebabkan norma hukum tidak bekerja secara optimal. Penerapan sanksi pidana terhadap pengusaha yang membangkang merupakan bentuk penguatan faktor penegakan hukum agar norma ketenagakerjaan benar-benar efektif dalam praktik.

Pendekatan ini juga sejalan dengan pemikiran hukum progresif Satjipto Rahardjo yang menolak pandangan legalistik yang memaknai hukum semata-mata sebagai teks normatif.¹⁰ Menurutnya, hukum baru bermakna apabila mampu bekerja dalam realitas sosial dan memberikan perlindungan nyata bagi pihak yang lemah. Buruh sebagai pihak yang berada dalam posisi subordinat membutuhkan kehadiran negara yang aktif untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatifnya. Oleh karena itu, pemidanaan pengusaha yang dengan sengaja tidak melaksanakan putusan PHI merupakan bentuk konkret keberpihakan hukum pada keadilan substantif.

Dengan demikian, dalam kerangka tinjauan pustaka dapat ditegaskan bahwa asas *ultimum remedium* dalam putusan PHK tidak dimaksudkan untuk mengkriminalisasi hubungan industrial, melainkan sebagai mekanisme korektif terhadap kegagalan instrumen perdata. Pasal 185 UU Cipta Kerja berfungsi sebagai dasar normatif untuk mengubah putusan PHI dari sekadar deklarasi hukum menjadi instrumen yang memiliki daya paksa efektif. Tanpa penerapan asas ini, putusan PHI berpotensi kehilangan fungsi keadilannya dan gagal memberikan perlindungan nyata bagi buruh.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

⁹ Soekanto, S. *Op. Cit*, hlm. 8.

¹⁰ Rahardjo, S. *Op. Cit*, hlm. 20.

1. Amar Putusan PHK Konkret bersumber Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja

Konstruksi putusan Pengadilan Hubungan Industrial menunjukkan pola yang relatif konsisten, yakni tidak memuat amar *deklaratoir* yang secara eksplisit menyatakan adanya kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon buruh sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang (UU) Cipta Kerja, melainkan langsung menjatuhkan amar *condemnatoir* yang menghukum pengusaha membayar pesangon dan hak normatif lainnya. Pola ini terlihat secara nyata dalam Putusan PHI Surabaya Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby maupun Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, yang keduanya telah dikuatkan oleh Mahkamah Agung. Dalam kedua putusan tersebut, majelis hakim langsung memerintahkan pembayaran hak normatif buruh berdasarkan perhitungan teknis sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Ketiadaan amar *deklaratoir* tersebut tidak dapat serta-merta dipandang sebagai kekurangan atau kelemahan putusan, melainkan merupakan refleksi dari karakter norma Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja yang bersifat imperatif dan berlaku langsung (*self-executing*). Kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon dan hak normatif lainnya lahir secara otomatis dari undang-undang sebagai konsekuensi hukum dari PHK, sehingga tidak lagi memerlukan pernyataan konstitutif atau deklaratif dari hakim. Dalam kerangka ini, hakim PHI telah mengindividualisasikan norma tersebut melalui amar *condemnatoir* yang menghukum pengusaha untuk melaksanakan kewajiban yang secara hukum telah ada.

Namun demikian, dalam perspektif penegakan hukum yang berorientasi pada efektivitas dan kepastian hukum, praktik tersebut menyisakan persoalan pada tahap pelaksanaan putusan. Amar *condemnatoir* yang berdiri sendiri cenderung menempatkan kewajiban pembayaran pesangon semata-mata sebagai konsekuensi perdata dari putusan pengadilan, tanpa penegasan bahwa kewajiban tersebut merupakan kewajiban hukum yang bersumber langsung dari undang-undang dan mengandung dimensi kepentingan publik. Akibatnya, ketika putusan PHI tidak dilaksanakan secara sukarela oleh pengusaha, pembangkangan tersebut sering kali dipersepsikan hanya sebagai suatu rangkaian sengketa keperdataan dengan eksekusi perdata sebagai upaya paksa untuk penyelesaiannya, bukan sebagai pelanggaran terhadap norma hukum publik ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, meskipun ketiadaan amar *deklaratoir* dalam putusan-putusan PHI tersebut dapat dibenarkan secara normatif, praktik peradilan ke depan perlu mempertimbangkan penguatan konstruksi amar putusan dengan memadukan amar *deklaratoir* dan amar *condemnatoir* secara

proporsional. Amar *deklaratoir* yang menyatakan adanya kewajiban hukum pengusaha untuk membayar pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja akan berfungsi menegaskan sifat publik dari kewajiban tersebut, sementara amar *condemnatoir* tetap berperan sebagai perintah konkret untuk membayar sejumlah uang sesuai perhitungan PP 35 Tahun 2021.

Penguatan muatan amar *deklaratoir* ini menjadi relevan dalam konteks hubungan Pasal 156 ayat (1) dan Pasal 185 UU Cipta Kerja. Dengan adanya pernyataan eksplisit mengenai kewajiban hukum pengusaha dalam amar putusan PHI, maka ketika kewajiban tersebut tidak dilaksanakan meskipun putusan telah berkekuatan hukum tetap dan didahului dengan mekanisme *aanmaning*, unsur pelanggaran terhadap kewajiban hukum menjadi lebih terang. Hal ini mempermudah aktivasi Pasal 185 UU Cipta Kerja sebagai instrumen ultimum remedium, sekaligus memastikan bahwa pemidanaan benar-benar ditempatkan sebagai konsekuensi terakhir dari pembangkangan terhadap perintah undang-undang yang telah ditegaskan oleh pengadilan.

Dengan demikian, uraian ini menegaskan bahwa praktik tidak mencantumkan amar *deklaratoir* dalam putusan PHI bukanlah kesalahan yudisial, tetapi sekaligus membuka ruang pengembangan konstruksi putusan yang lebih komprehensif. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memperkuat jembatan normatif antara hukum perdata dan hukum pidana ketenagakerjaan, serta mendorong terwujudnya kepastian hukum dan keadilan substantif bagi buruh secara lebih efektif.

2. Penerapan Asas Ultimum Remedium di Pengadilan Hubungan Industrial

Penerapan asas *ultimum remedium* dalam konteks putusan Pemutusan Hubungan Kerja menunjukkan adanya transformasi bertahap dan terukur dari mekanisme hukum perdata menuju hukum pidana. Asas ini menegaskan bahwa hukum pidana tidak digunakan sebagai instrumen utama dalam hubungan industrial, melainkan hanya diaktifkan apabila mekanisme perdata terbukti tidak efektif dalam menjamin pemenuhan hak buruh. Oleh karena itu, fondasi utama penerapan *ultimum remedium* terletak pada konstruksi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang secara tepat dan tegas mengindividualisasikan norma undang-undang.

Dalam kerangka tersebut, amar putusan PHI tidak cukup hanya menjatuhkan amar *condemnatoir* yang menghukum pengusaha membayar sejumlah uang, tetapi juga perlu memuat amar *deklaratoir* yang secara eksplisit menyatakan adanya kewajiban hukum pengusaha. Amar *deklaratoir* ini berfungsi untuk menegaskan bahwa kewajiban pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penggantian hak bukan semata-mata lahir dari putusan hakim, melainkan bersumber langsung dari norma imperatif Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja. Dengan

demikian, putusan PHI dalam perkara PHK sepatutnya memuat amar sebagai berikut:

“Menyatakan Tergugat/Penggugat (pengusaha) wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan/atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima Penggugat/Tergugat (pekerja) sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja.”

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja tidak dapat dipahami semata-mata sebagai norma hukum privat yang mengatur hubungan kontraktual antara pengusaha dan pekerja. Norma tersebut memiliki karakter hukum publik, karena pelanggarannya secara tegas diancam dengan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja. Ancaman pidana ini menunjukkan bahwa kewajiban pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bukan hanya menyangkut kepentingan individual pekerja, tetapi juga kepentingan negara dan masyarakat.

Dalam doktrin hukum pidana, setiap perumusan tindak pidana selalu bertujuan melindungi tiga kepentingan hukum, yaitu kepentingan negara, kepentingan individu, dan kepentingan masyarakat.¹¹ Dalam konteks Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja, kepentingan negara tercermin dari kewajiban negara menjamin perlindungan tenaga kerja sebagai bagian dari fungsi *welfare state*. Kepentingan individu terletak pada perlindungan hak normatif pekerja pasca PHK, sedangkan kepentingan masyarakat berkaitan dengan terjaganya keadilan dan ketertiban dalam hubungan industrial.

Namun demikian, pengaturan teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 cenderung mereduksi hak-hak pekerja pasca PHK menjadi hak privat yang bersifat administratif dan kalkulatif. Reduksi ini berimplikasi pada praktik penegakan hukum, di mana ketidakpatuhan pengusaha terhadap kewajiban pembayaran pesangon sering dipersepsikan hanya sebagai wanprestasi perdata, bukan sebagai pelanggaran terhadap norma hukum publik ketenagakerjaan. Kondisi ini berpotensi melemahkan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja.

Oleh karena itu, hakim Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewajiban yuridis untuk menegaskan sumber kewajiban pembayaran hak pekerja secara eksplisit dalam amar putusan dengan merujuk langsung pada Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja. Penegasan tersebut penting untuk mengembalikan karakter publik dari kewajiban pengusaha, sekaligus membedakannya dari sekadar kewajiban kontraktual. PP 35 Tahun 2021

¹¹ Remmelink, J. (2003). *Hukum Pidana* (terj. Tristam Pascal Moeliono). Gramedia Pustaka Utama, hlm. 15-17.

seharusnya diposisikan hanya sebagai dasar perhitungan teknis, bukan sebagai sumber utama kewajiban hukum.

Dengan konstruksi amar putusan yang demikian, ketidakpatuhan pengusaha terhadap putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap tidak lagi dapat dipahami sebagai sengketa perdata semata, melainkan sebagai pembangkangan terhadap norma hukum publik. Pada titik inilah penerapan Pasal 185 UU Cipta Kerja memperoleh legitimasi sebagai bentuk penerapan asas *ultimum remedium*, yaitu penggunaan hukum pidana setelah mekanisme perdata terbukti tidak efektif. Pendekatan ini memastikan bahwa sanksi pidana digunakan secara proporsional, sekaligus memperkuat daya paksa putusan PHI dalam menjamin pemenuhan hak pekerja secara nyata.

Dengan demikian, penerapan asas *ultimum remedium* dalam putusan PHK tidak dimulai pada tahap pemidanaan, melainkan sejak tahap perumusan amar putusan PHI. Pencantuman Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja dalam amar putusan PHI merupakan prasyarat normatif bagi efektivitas asas *ultimum remedium* dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Tanpa konstruksi amar yang demikian, hukum pidana berisiko diterapkan secara prematur atau justru kehilangan dasar normatifnya, sehingga tujuan perlindungan buruh dan keadilan substantif tidak tercapai.

3. Aanmaning sebagai Aktivasi Pidana Ketenagakerjaan

Mekanisme *aanmaning* merupakan instrumen yudisial yang memiliki dasar normatif jelas dalam hukum acara perdata, sebagaimana diatur dalam Pasal 196 *Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* dan Pasal 207 *Rechtsreglement voor de Buitengewesten (RBg)*. Ketentuan tersebut memberikan kewenangan kepada Ketua Pengadilan untuk memanggil dan menegur pihak yang kalah agar melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela dalam tenggang waktu tertentu. Dalam konteks putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap, *aanmaning* tidak sekadar bersifat administratif, melainkan merupakan teguran resmi negara yang menandai tahap akhir penegakan hukum perdata sebelum penggunaan instrumen pemaksaan yang lebih keras.

Lebih jauh, *aanmaning* memiliki fungsi pembuktian yang penting dalam menilai unsur kesengajaan (*mens rea*) pengusaha. Ketika pengusaha telah dipanggil secara patut berdasarkan Pasal 196 HIR atau Pasal 207 RBg, diberi penjelasan mengenai kewajiban hukum membayar pesangon dan hak normatif lainnya sebagaimana Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja, serta diberikan tenggang waktu untuk melaksanakan putusan, maka pengabaian terhadap *aanmaning* tidak lagi dapat dipahami sebagai kelalaian biasa. Dalam doktrin hukum pidana, kondisi tersebut memenuhi unsur kesengajaan (*dolus*) atau setidaknya kelalaian berat (*culpa lata*), karena

pelaku mengetahui kewajiban hukumnya dan secara sadar memilih untuk tidak melaksanakannya.

Tenggang waktu 8 (delapan) hari setelah *aanmaning* merupakan batas objektif untuk menilai ada tidaknya iktikad baik pengusaha. Apabila hingga hari ke-8 kewajiban pembayaran pesangon dan hak normatif lainnya tidak dilaksanakan, maka kegagalan tersebut bertransformasi dari wanprestasi perdata menjadi pembangkangan terhadap perintah pengadilan. Pada tahap ini, mekanisme perdata dinilai telah dijalankan secara maksimal dan terbukti tidak efektif, sehingga membuka ruang penerapan asas *ultimum remedium* melalui aktivasi hukum pidana ketenagakerjaan.

Selanjutnya, pada hari ke-9 setelah *aanmaning*, Panitera Pengadilan Hubungan Industrial wajib menerbitkan Berita Acara Tidak Dilaksanakannya Putusan. Berita acara ini merupakan akta otentik yang memiliki kekuatan pembuktian sempurna mengenai fakta bahwa putusan telah *inkracht*, *aanmaning* telah dilakukan sesuai Pasal 196 HIR atau Pasal 207 RBg, dan pengusaha tetap tidak melaksanakan kewajibannya. Dokumen tersebut berfungsi sebagai alat bukti awal yang sah bagi aparat penegak hukum untuk menilai terpenuhinya unsur perbuatan dan unsur kesengajaan dalam tindak pidana ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja.

Dengan demikian, integrasi ketentuan HIR/RBg, pembuktian *mens rea*, dan peran Panitera PHI membentuk satu rangkaian normatif yang utuh dalam penerapan asas *ultimum remedium*. Rangkaian ini memastikan bahwa hukum pidana hanya diaktifkan setelah seluruh mekanisme perdata ditempuh secara sah dan proporsional, sekaligus memperkuat efektivitas perlindungan hak buruh melalui penegakan hukum yang berkeadilan.

G. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial harus memuat amar yang eksplisit merujuk Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja guna menegaskan kewajiban hukum pengusaha dan memberikan kepastian atas hak buruh. Mekanisme *aanmaning* dengan tenggang waktu 8 hari berfungsi sebagai batas yuridis yang menentukan transformasi penegakan dari rezim perdata ke pidana. Pengabaian terhadap *aanmaning* setelah jangka waktu tersebut tidak hanya menunjukkan ketidakpatuhan, tetapi juga membuktikan adanya unsur kesengajaan (*mens rea*), sehingga membuka ruang penerapan Pasal 185 UU Cipta Kerja sebagai *ultimum remedium*. Dengan demikian, integrasi mekanisme perdata dan pidana menjadi kunci untuk menjamin keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan, agar pemenuhan hak

buruh tidak berhenti pada kemenangan normatif, melainkan benar-benar terealisasi secara nyata.

2. S a r a n

Sebagai rekomendasi, Mahkamah Agung perlu menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) yang menegaskan kewajiban Panitera Pengadilan Hubungan Industrial untuk menerbitkan Berita Acara Tidak Dilaksanakannya Putusan pada hari ke-9 setelah *aanmaning* dan menyerahkannya langsung kepada buruh. Berita acara tersebut perlu diposisikan sebagai bukti otentik yang sah untuk mengaktifkan Pasal 185 UU Cipta Kerja tanpa hambatan birokrasi, sehingga penegakan hukum pidana tidak terhambat oleh prosedur administratif yang berlarut. Selain itu, pedoman teknis peradilan dan penegakan hukum ketenagakerjaan sebaiknya secara tegas menempatkan sanksi pidana sebagai upaya terakhir, yang hanya dapat diterapkan setelah putusan PHI dan mekanisme *aanmaning* terbukti gagal, guna menjamin konsistensi penerapan asas *ultimum remedium* dan mencegah kriminalisasi berlebihan dalam hubungan industrial.

REFERENSI

Buku-Buku :

- Asikin, Z., dkk. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Harahap, M. Y. (1988). *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mertokusumo, S. (2014). *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Radbruch, G. (2006). *Filsafat Hukum* (B. L. Tanya, Penerj.). Bandung: Citra Aditya Bakti. (Karya asli diterbitkan tahun 1932)
- Rahardjo, S. (2012). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Remmelink, J. (2003). *Hukum Pidana* (Tristam Pascal Moeliono, terj.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rifai, A. (2010). *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soekanto, S. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Jurnal Nasional (SINTA) :

Prasetyo, T. (2019). “Ultimum Remedium Dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 26(2), 213–231.

Putra, A. W., & Handayani, S. (2021). “Problematika eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial”. *Jurnal RechtsVinding*, 10(3), 445–462.

Siregar, M. (2021). “Keadilan substantif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(2), 155–170.

Wicaksono, D. A. (2020). “”. *Jurnal Yudisial*, 13(1), 1–18.

Jurnal Internasional (Scopus Indexed) :

Howe, J. (2017). “The Broad Idea of Labour Law”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(1), 1–20.

Davidov, G. (2018). “The Enforcement Crisis In Labour Law”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34(3), 247–268.

Langille, B. (2020). “Labour Law’s Theory of Justice”. *Oxford Journal of Legal Studies*, 40(3), 628–654.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang.