

PERTANGGUNGJAWABAN KEJAHATAN KORPORASI DALAM PEMBAYARAN UANG PESANGON AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

IRIANTO KABES, VIENCE RATNA MULTIWIJAYA, APRIMA SUAR

¹⁾ Fakultas Hukum, Universitas Trisakti

yantokabes@gmail.com, vientje.rm@trisakti.ac.id, aprimasuar@gmail.com

Abstract: *Of the total 536 collective agreements related to layoffs in 2019, only 147 agreements, which is equivalent to around 27 percent, provided layoff compensation in accordance with labor regulations. On the other hand, 384 agreements, or around 73 percent, did not meet the provisions of the applicable law in terms of layoff compensation payments. This research aims to identify corporate responsibility in terms of severance pay due to layoffs., This research carried out using a normative and descriptive approach, using secondary data for qualitative analysis. Deductive logic methods are applied to reach conclusions. with the problem formulation, what is the responsibility for corporate crime in the payment of severance pay due to termination of employment? Research results show that Termination of Employment (PHK) is a termination of the employment relationship between a company and employees which can occur for various reasons, including the employer's initiative, the wishes of workers, legal regulations, or decisions of the Industrial Relations Court (PHI). Layoffs require employers to provide compensation in the form of severance pay, gratuity pay, and compensation for rights in accordance with the provisions. Types of layoffs include changes in company status, efficiency, liquidation, force majeure, bankruptcy, violation of provisions, retirement, and death or permanent disability. Corporations that do not fulfill their severance pay obligations can be subject to criminal sanctions according to various theories of corporate responsibility including strict liability, vicarious liability, direct corporate criminal liability, aggregation theory, and corporate culture model.*

Keywords: *Corporations, Employment, Crime*

Abstrak: Dari total 536 kesepakatan bersama terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) pada tahun 2019, hanya 147 kesepakatan setara dengan sekitar 27 persen yang memberikan kompensasi PHK sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Di sisi lain, 384 kesepakatan, atau sekitar 73 persen, tidak memenuhi ketentuan undang-undang yang berlaku dalam hal pembayaran kompensasi PHK, Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pertanggungjawaban korporasi dalam hal pembayaran pesangon yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK), Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan normatif dan deskriptif, menggunakan data sekunder untuk analisis kualitatif. Metode logika deduktif diterapkan untuk mencapai kesimpulan. dengan rumusan permasalahan bagaimanakah pertanggungjawaban kejahatan korporasi dalam pembayaran uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja? hasil penelitian menunjukkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan penghentian hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan yang dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk inisiatif pengusaha, keinginan pekerja, aturan hukum atau keputusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHK mewajibkan pengusaha untuk memberikan kompensasi berupa upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan. Jenis-jenis PHK meliputi perubahan status perusahaan, efisiensi, likuidasi, force majeure, pailit, pelanggaran ketentuan, pensiun, serta kematian atau cacat tetap. Korporasi yang tidak memenuhi kewajiban pesangon dapat dikenai sanksi pidana sesuai berbagai Teori pertanggungjawaban korporasi meliputi *strict liability*, *vicarious liability*, *direct corporate criminal liability*, teori agregasi, serta model budaya korporasi (*corporate culture model*).

Kata Kunci : Korporasi, Ketenagakerjaan, Pidana

A. Pendahuluan

Permasalahan pembayaran uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) telah menjadi fokus utama dalam upaya perlindungan hak-hak buruh di Indonesia. Dalam praktiknya, Banyak perusahaan tidak memberikan pesangon kepada karyawan meskipun Aturan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 yang mewajibkan pembayaran kompensasi bagi Pekerja yang diberhentikan. mencakup pesangon, kompensasi atas masa kerja, serta penggantian hak-hak lainnya. sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka secara mendadak. (*Pemidanaan Sebagai Terobosan Hukum Atas Penolakan Pengusaha Untuk Pembayaran Uang Pesangon Buruh*, 2023).

Menurut **Tulus**, PHK atau *separation* merujuk pada proses di mana karyawan dihentikan dari pekerjaannya dan dikembalikan ke masyarakat, Sedangkan menurut **Hasibuan**, pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan). Pemutusan hubungan kerja adalah permasalahan utama dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja di samping permasalahan upah. Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan (Sonhaji, 2019).

Dengan hilangnya pekerjaan dan penghasilan akibat PHK, Perusahaan wajib membayar uang pesangon kepada pekerja, namun, pada kenyataannya masih terdapat banyak perusahaan yang berupaya menghindari tanggung jawab tersebut dengan berbagai alasan seperti efisiensi keuangan atau restrukturisasi perusahaan. Hal ini menciptakan ketidakadilan bagi pekerja yang seharusnya mendapatkan hak mereka sesuai peraturan yang berlaku (Gulo & Lie, 2024), Tindakan perusahaan yang sengaja tidak memenuhi kewajiban pembayaran pesangon bisa dianggap sebagai bentuk pelanggaran hukum dan kejahatan korporasi karena mengabaikan hak-hak dasar pekerja (Yosef, 2008).

Selain itu, Kelemahan dalam penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan di Indonesia menjadi salah satu komponen penting yang menyebabkan berlanjutnya kasus-kasus tersebut. Kurangnya pengawasan yang efektif dan minimnya sanksi hukum bagi perusahaan yang melanggar aturan menjadikan kasus pelanggaran hak pesangon semakin meningkat (Yosef, 2008). Oleh sebab itu, perlu adanya reformasi dalam mekanisme hukum yang mampu mengatur dan menegakkan pertanggungjawaban hukum korporasi dalam konteks pelanggaran hak-hak pekerja, termasuk pelanggaran atas pembayaran pesangon (Wahyuono et al., 2021).

Berdasarkan data empiris dari Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2019, dari 536 persetujuan bersama terkait PHK, hanya 147 yang memberikan kompensasi sesuai peraturan Ketenagakerjaan, atau sekitar 27% (Ramli & Setiawan, 2020), Sementara itu, sebanyak 384 persetujuan bersama, atau sekitar 73 persen, tidak melakukan pembayaran kompensasi PHK sesuai dengan ketentuan undang - undang. (Ramli & Setiawan, 2020). contoh kasus dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 530 K/Pdt.Sus-PHI/2024 perkara PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PT. PKSS) melawan Firliyansah (juga dikenal sebagai Firliansyah), yang dimana PT. PKSS melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak (PHK) kepada karyawannya dikarenakan mengajukan surat permohonan mutasi untuk tidak ditempatkan di Kantor Cabang BRI Tanjung Karang dan memohon untuk ditempatkan di Kantor Cabang PKSS Lampung, tindakan yang dilakukan PHK yang

dilakukan dengan tanpa kesalahan dapat dikategorikan sebagai tindakan efisiensi sehingga Penggugat berhak atas kompensasi atas PHK tersebut (Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam amar putusannya menghukum perusahaan untuk membayar uang pesangon.

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam topik penelitian ini, berikut penelitian terdahulu yang dipilih penelitian dilakukan oleh **Chamdani, Wawan Setiabudi, VikaAndaarini**, dari Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra Surabaya dengan Judul, “Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi Dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja di Indonesia”, Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi jenis pelanggaran yang dilakukan oleh korporasi terhadap karyawan. Metode yang diterapkan mencakup penelitian kepustakaan mengenai hukum positif terkait ketenagakerjaan, menggunakan pendekatan deduktif-induktif untuk logika berpikir, serta temuan dari peneliti sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan tindak pidana yang dilakukan oleh korporasi dikategorikan sebagai perbuatan pidana karena sifat delik aduan, penyelesaian belum dapat menjatuhkan sanksi langsung kepada korporasi. Hal ini dapat menyebabkan kerugian korban yang lebih besar. Penegakan hukum juga menjadi lebih sulit akibat ketidaksesuaian antara kompetensi dan profesionalisme penegak hukum di bidang ketenagakerjaan serta pelanggaran undang-undang. Oleh karena itu, diperlukan terobosan hukum untuk memulihkan hubungan antara pelaku dan korban (Chamdani et al., 2022).

Studi pertanggungjawaban korporasi dibidang ketenagakerjaan diatas lebih difokuskan kepada bentuk tindak pidana korporasi di bidang ketenagakerjaan akan tetap tidak membahas dari bentuk pertanggungjawaban korporasi sebagai subjek hukum pidana, oleh karena itu penelitian bertujuan untuk menutupi kekurangan studi terdahulu dengan cara mengetahui jenis pemutusan hubungan kerja, tata cara perhitungan, bentuk kejahatan korporasi di bidang pembayaran uang pesangon dan bagaimana bentuk pertanggungjawaban korporasi. Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan bagaimanakah pertanggungjawaban kejahatan korporasi dalam pembayaran uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja?

Penghentian hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha disebut pemecatan hubungan kerja. Ini dapat terjadi karena berbagai hal, seperti tingkat produktivitas perusahaan, habisnya kontrak kerja, pensiun maupun merger atau akuisisi perusahaan. Peraturan perundang-undangan mewajibkan pengusaha untuk mengikuti prosedur yang sah dalam melakukan PHK (Gulo & Lie, 2024). Menurut peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, PHK harus dihindari jika masih ada cara lain untuk mempertahankan hubungan kerja. Pengusaha harus berupaya mencari alternatif, seperti perundingan, pengaturan kembali pekerjaan, atau pengurangan jam kerja sebelum memilih untuk melakukan PHK (Gulo & Lie, 2024). Pengusaha yang melakukan PHK wajib membayar uang pesangon kepada pekerja sesuai dengan masa kerja dan ketentuan dalam undang-undang. Uang pesangon ini adalah hak pekerja yang ter-PHK yang juga mencakup uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (Gulo & Lie, 2024).

Tidak dibayar atau dibayarkan uang pesangon yang tidak sesuai peraturan kepada pekerja yang berhak dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum. Ini merupakan kejahatan korporasi yang dapat dikenakan sanksi pidana. pembayaran pesangon adalah bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerjanya yang diberhentikan. Pertanggungjawaban dalam hukum pidana korporasi mencakup tanggung jawab yang diemban oleh pengusaha atas tindakan perusahaan. Dalam konteks PHK, pengusaha

sebagai representasi korporasi bertanggung jawab untuk memastikan kewajiban finansial terhadap pekerja yang di-PHK terpenuhi, termasuk pembayaran pesangon. Gagal melakukannya dapat menimbulkan implikasi hukum pidana (Gulo & Lie, 2024).

B. Metodologi Penelitian

Studi ini menerapkan penelitian hukum normatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan undang-undang. Bahan hukum primer mencakup ketentuan peraturan perundang-undangan dan keputusan hakim, sementara bahan hukum sekunder terdiri dari studi kepustakaan yang meliputi buku, jurnal, tesis, dan artikel yang dapat diakses secara online. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dan kesimpulan dihasilkan melalui logika deduktif. Penalaran deduktif digunakan sebagai metode berpikir untuk mencapai kesimpulan yang lebih akurat atau logis berdasarkan premis atau asumsi yang telah diterima sebagai benar sebelumnya (Soekanto & Mamudji, 1983)

C. Hasil dan Pembahasan

1. Tipe-tipe Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah proses di mana hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dihentikan. Ada beberapa jenis PHK yang umum terjadi, Berakhirnya hubungan kerja pekerja mengakibatkan hilangnya sumber pendapatan, yang dapat memicu berbagai kesulitan bagi individu tersebut dan keluarganya (Wibowo & Sudiro, 2021) Berbagai faktor, baik dari sisi perusahaan maupun dari pekerja itu sendiri, dapat menjadi penyebab pemutusan hubungan kerja (Nelson et al., 2023) Menurut literatur hukum ketenagakerjaan, terdapat beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (Ahmad, 2022) :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha: PHK ini dilakukan atas keputusan pengusaha yang didasarkan pada alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu yang telah ditetapkan.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh Pekerja/Buruh: Jenis PHK ini dilakukan atas inisiatif dari pekerja atau buruh, yang dilakukan sesuai alasan dan prosedur yang berlaku.
3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum: PHK ini terjadi secara otomatis tanpa tindakan tambahan, misalnya karena berakhirnya masa kontrak kerja atau karena pekerja meninggal dunia.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (PPHI) : PHK ini ditetapkan melalui putusan pengadilan, biasanya dipicu oleh situasi mendesak seperti pengalihan kepemilikan, peralihan aset, atau kondisi kebangkrutan.

Beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut (Ahmad, 2022):

- a. Pekerja melakukan kesalahan atau pelanggaran yang berat
Pengusaha memiliki wewenang untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seorang karyawan. atau karyawan jika mereka melakukan kesalahan berat. Contoh kesalahan berat ini meliputi penipuan, pencurian barang milik perusahaan, milik perusahaan, bertindak mabuk atau mengonsumsi minuman keras, dan memberikan informasi palsu yang merugikan perusahaan. Selain itu, kesalahan berat juga mencakup penggunaan dan peredaran narkoba, perilaku asusila atau perjudian, serta tindakan yang menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi rekan kerja atau pengusaha. Selain itu, membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan tanpa izin, serta tindakan lain yang mengancam hukuman penjara lima tahun atau lebih, juga

- termasuk dalam kategori ini.
- b. PHK karena Pekerja/Buruh ditahan
Jika seorang pekerja atau karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, Pengusaha berhak untuk menghentikan hubungan kerja dengan karyawan yang terlibat dalam kasus pidana selama enam bulan berturut-turut. tanpa izin yang diberikan oleh lembaga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
“Ayat (3) dan (6) Pasal 160 UU Nomor 13 Tahun 2003 Namun, jika peradilan (peradilan umum) memutuskan perkara pidana sebelum enam bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali sebagaimana disebutkan dalam Pasal 160 Ayat (4). Sebaliknya, jika peradilan memutuskan perkara pidana sebelum enam bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan tanpa izin atau penetapan dari lembaga PHI”.
 - c. Pekerja/Buruh Melanggar PK, PP atau PKB.
Pengusaha dapat melakukan PHK jika pekerja atau buruh melanggar klausul perjanjian yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. PHK dapat dilakukan setelah pekerja atau buruh diberi tiga surat peringatan berturut-turut (surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga) yang masing-masing berlaku selama paling lama enam bulan. Durasi waktu ini dapat diatur dan ditetapkan.
 - d. PHK Karena Resign
PHK jenis ini adalah PHK yang inisiatifnya berasal dari pekerja atau buruh. Ketika seorang pekerja atau buruh mengundurkan diri tanpa izin majikan, hubungan kerja berakhir. Untuk memperoleh hak-hak dan surat keterangan kerja, permohonan tertulis harus diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri.
 - e. PHK Karena Perubahan Status Perusahaan.
Jika terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi), atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), Pengusaha dapat menolak untuk melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan atau karyawan mereka. Sebaliknya, pekerja juga berhak menolak jika perusahaan mengalami perubahan status, digabungkan, atau ditutup.
 - f. PHK disebabkan Likuidasi
Jika perusahaan ditutup (likuidasi) karena dua alasan jika bisnis mengalami kerugian selama lebih dari dua tahun, Menurut Pasal 164, Ayat (1) dan (2), laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik harus menunjukkan bukti dari kerugian tersebut. Pengusaha dapat menutup bisnis karena alasan yang berbeda dari dua alasan yang disebutkan sebelumnya.
 - g. PHK Karena Pailit
Karena perusahaan mengalami pailit, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh mereka. Putusan pengadilan niaga di peradilan umum harus menjadi dasar penetapan pernyataan pailit ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
 - h. PHK Karena Wafat
Jika seorang pekerja atau pekerja Jika seorang pekerja wafat, baik akibat kecelakaan kerja, kecelakaan di luar tempat kerja, maupun karena sakit atau penyebab lainnya, maka hubungan kerjanya dianggap berakhir.
 - i. PHK Usia Pensiun
Dalam undang-undang ketenagakerjaan, usia pensiun diartikan sebagai usia yang

ditentukan oleh pengusaha atau perusahaan sesuai dengan jabatan yang bersangkutan, dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Undang-undang ini tidak membedakan usia pensiun normal, usia pensiun wajib, atau usia pensiun yang dipercepat, seperti yang diatur dalam peraturan dana pensiun. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi akibat dari faktor-faktor tersebut.

j. Pekerja/Buruh Mangkir

Seorang pekerja atau buruh dianggap mengundurkan diri jika tidak hadir di tempat kerja selama lima hari berturut-turut tanpa memberikan keterangan tertulis yang disertai bukti yang sah, setelah dipanggil secara patut dan tertulis oleh pengusaha sebanyak dua kali. Keterangan tertulis dan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat saat pekerja atau buruh kembali masuk kerja.

k. PHK Karena inisiatif pekerja

Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada lembaga PPHI jika pengusaha melakukan tindakan penganiayaan, penghinaan, ancaman, bujukan, atau meminta pekerja melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan. Selain itu, PHK dapat diajukan jika pengusaha tidak membayar gaji tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, tidak memenuhi janji pekerjaan, atau memerintahkan pekerja untuk melakukan sesuatu yang telah dijanjikan.

l. PHK Karena berhalangan tetap

Jika seorang pekerja atau karyawan mengalami sakit berkepanjangan atau cacat total akibat kecelakaan kerja dan tidak mampu melanjutkan pekerjaannya setelah dua belas bulan, mereka berhak untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja.

Karena konsekuensi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang kompleks dan seringkali menimbulkan sengketa, proses dan mekanisme PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja dan buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karena posisi pekerja yang masih lemah, pemerintah memberikan perhatian khusus terhadap masalah perlindungan ini. Perlindungan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja sangat krusial untuk menjaga kesejahteraan, kesehatan, dan disiplin pekerja di bawah pengawasan mereka (Ahmad, 2022)

2. Kompensasi

Secara umum Pengusaha harus membayar karyawannya setelah PHK yaitu upah pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang menjadi hak karyawan dan harus diterima sebagai kompensasi. ini diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 156 ayat (2) Perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut , “(a). masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah, (b) . masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah, (c) . masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah, d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah, (e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah, (f). masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah, (g) . masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah. (i). masa kerja 7 (tujuh)

tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; (j) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”.

Pasal 156 ayat (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut: “(a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah, masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah, (b) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah, (c) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah, (d) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah, (e) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah, (f) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah, (g) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah”.

Ketentuan uang penggantian hak adalah sebagai berikut “a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, b. Biaya ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.

Sebagai contoh, dalam peraturan ketenagakerjaan, kompensasi untuk pemutusan hubungan kerja diatur sebagai berikut: (Ahmad, 2022):

a. PHK Karena Perubahan Status Perusahaan.

Apabila seorang pekerja diberhentikan Jika terjadi perubahan status perusahaan merger, konsolidasi, atau akuisisi, dan pekerja menolak untuk melanjutkan pekerjaannya, mereka berhak menerima pesangon sebesar satu kali gaji serta penggantian hak atas gaji yang sudah diterima sebelumnya.

b. PHK Karena Efisiensi

Karena melakukan efisiensi, Pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan yang dianggap berbahaya bagi perusahaan. Dalam hal ini, pekerja berhak mendapatkan pesangon sebesar 0,5 kali gaji, uang penghargaan satu kali, serta penggantian hak.

c. PHK Karena Likuidasi Perusahaan

Jika perusahaan ditutup akibat kerugian atau faktor eksternal, pekerja atau buruh berhak menerima pesangon, uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai ketentuan, serta uang penggantian hak. Namun, jika penutupan perusahaan tidak disebabkan oleh kerugian atau faktor eksternal, pekerja atau Pekerja berhak mendapatkan pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai aturan yang berlaku, serta uang penggantian hak.

d. PHK Perusahaan Tutup keadaan memaksa (*force majeure*)

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) maka Pekerja/ Buruh berhak uang pesangon sebesar 0,5 dan uang penghargaan satu kali serta uang penggantian hak. Sedangkan perusahaan dapat melakukan PHK karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup, uang pesangon 0,75, uang penghargaan satu kali ketentuan dan penggantian hak.

e. PHK Karena Pailit

Ketika perusahaan dinyatakan pailit, pekerja atau buruh berhak menerima pesangon

- sebesar 0,5 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali, serta uang penggantian hak.
- f. Permohonan PHK Pekerja
Dikarenakan pengusaha melakukan penganiayaan, membujuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dsb, uang pesangon dan penghargaan satu kali ketentuan dan uang pengganti hak.
 - g. PHK Karena Mangkir
Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, mendapat uang penggantian hak dan uang pisah.
 - h. Pekerja Melakukan Pelanggaran Ketentuan
Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka memperoleh uang pesangon 0,5, uang penghargaan satu kali ketentuan dan uang pengganti hak.
 - i. PHK Ditahan
Jika seorang pekerja atau buruh ditahan oleh pihak berwajib karena diduga terlibat dalam tindak pidana tanpa adanya laporan dari pengusaha, maka pengusaha tidak berkewajiban membayar gaji mereka. Namun, pengusaha tetap bertanggung jawab untuk membantu anggota keluarga pekerja atau buruh yang ditahan, terutama anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. seperti yang ditunjukkan dalam *“Pasal 160 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003) sebagai berikut : (1) Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% dari upah, (2). Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% dari upah, (3) Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% dari upah, (4) Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% dari upah”*
 - j. PHK Pensiun
Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon 1.75, uang penghargaan satu kali ketentuan dan uang penggantian hak
 - k. PHK Meninggal Dunia
Jika Pekerja/Buruh meninggal dunia, para ahli warisnya akan diberikan uang santunan yang dihitung berdasarkan dua kali jumlah uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
 - l. PHK Berhalangan tetap
Pekerja yang diberhentikan sakit berkepanjangan atau cacat karena kecelakaan kerja berhak menerima pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak.

Kompensasi dalam hal PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja yang terkena PHK sesuai dengan aturan ketenagakerjaan di Indonesia. Kompensasi PHK umumnya mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Besaran kompensasi ini ditentukan berdasarkan lamanya

masa kerja karyawan, alasan PHK, dan peraturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau ketentuan lainnya. Kompensasi bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja agar mereka memiliki cadangan finansial sementara mencari pekerjaan baru sekaligus sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

3. Kejahatan Korporasi di Bidang Ketenagakerjaan

Tindak pidana adalah tindakan yang dilarang oleh undang-undang, larangan tersebut harus disertai dengan saksi, (Baskoro, 2020) Menurut **Wirjono Prodjodikoro**, Suatu tindakan yang dapat dikenakan hukuman pidana disebut sebagai tindak pidana. (Laia & Laia, 2023), Menurut **G.A. van Hamel**, Sebagaimana diterjemahkan oleh Moeljatno, *strafbaarfeit* adalah tindakan manusia (*menselijke gedragingen*) yang diatur dalam aturan pidana yang bertentangan dengan hukum, yang patut dipidana, dan melakukan kesalahan (Laia & Laia, 2023). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bersama dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mengatur kejahatan korporasi dalam bidang ketenagakerjaan di luar Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Dalam konteks ini, undang-undang tersebut mengatur tindak pidana yang terjadi terkait pembayaran pesangon yang tidak memenuhi ketentuan yang berlaku : Pasal 185 ayat (1), “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (21), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)” ayat (2) “Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”.

Pertanggungjawaban Korporasi. Semua istilah untuk korporasi—dalam bahasa Belanda "*korporasi*", Inggris "*corporation*", dan Jerman "*Korporation*"—berasal dari kata Latin "*corporatio*", yang secara substansi berasal dari kata "*corporate*" yang digunakan pada abad pertengahan atau setelahnya. Kata "*corpus*" sendiri berarti "badan", yang dalam terjemahan Indonesia juga disebut sebagai "badan" (Krismen, 2014). **Satjipto Rahardjo**, mengatakan korporasi adalah suatu badan yang diciptakan oleh hukum. Badan ini terdiri dari corpus, atau struktur fisiknya, dan memiliki unsur animus yang memberikan kepribadian kepadanya. Dengan demikian, korporasi adalah ciptaan hukum, dan kematiannya, kecuali penciptaannya, juga ditentukan oleh hukum (Krismen, 2014). Dalam ranah doktrin, terdapat beberapa teori yang banyak digunakan untuk menilai pertanggungjawaban pidana korporasi. Pertama, ada doktrin pertanggungjawaban pidana ketat menurut undang-undang (*strict liability*). Kedua, doktrin pertanggungjawaban pidana pengganti (*vicarious liability*). Ketiga, teori identifikasi atau doktrin pertanggungjawaban pidana langsung (*direct corporate criminal liability*). Keempat, teori agregasi, yang menyatakan bahwa pertanggungjawaban pidana dapat dikenakan pada badan hukum jika tindak pidana tersebut dilakukan oleh sejumlah individu yang memenuhi unsur delik dan saling berkaitan, bukan sebagai tindakan yang berdiri sendiri. Kelima, ajaran *corporate culture model* atau model budaya kerja (Hiariej, 2016).

Strict Liability. Doktrin strict liability mensyaratkan pertanggungjawaban korporasi semata-mata didasarkan pada undang-undang, yaitu dalam hal korporasi melanggar atau tidak mematuhi ketentuan korporasi, misalnya pelanggaran terhadap kewajiban pengawasan korporasi dan tidak memenuhi fungsi sosial korporasi (Fatahillah

Akbar, 2021). Doktrin tanggung jawab ketat berlandaskan beberapa alasan, antara lain: 1) untuk menjamin bahwa peraturan yang diperlukan demi kesejahteraan sosial dipatuhi, 2) karena adanya kesulitan dalam membuktikan pelanggaran yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial, dan 3) karena tindakan tersebut dapat menimbulkan bahaya sosial yang signifikan (Muladi & Priyatno, 2013). Pertanggungjawaban ketat diperlukan karena sulit membuktikan kesalahan untuk tindak pidana tertentu, serta untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan menghindari risiko bahaya yang besar. Dalam sistem common law, doktrin tanggung jawab ketat diterapkan pada berbagai tindak pidana, seperti gangguan terhadap ketertiban umum, fitnah dan pencemaran nama baik, serta pelanggaran tata tertib pengadilan (contempt of court).

Vicarious Liability. Doktrin pertanggungjawaban pengganti (vicarious liability) lebih menekankan pertanggungjawaban pidana kepada para pengurus korporasi sebagai agen perbuatan dari korporasi. Doktrin ini bertolak dari doktrin respondeat superior, employment principle dan the delegation principle, bahwa majikan adalah penanggung utama dari perbuatan buruh maupun karyawannya (Yusni & Sigalingging, 2024). Jika karyawan sebuah perusahaan melakukan tindak pidana dan ternyata merupakan tindak pidana yang berkaitan dengan perusahaan, maka perusahaan dipertanggungjawabkan oleh tindak pidana pengganti, menurut teori pertanggungjawaban pengganti. (QC & Evans, 2008). Doktrin vicarious liability berlaku misalnya dalam hal tindakan yang dilakukan oleh orang lain dalam kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan mereka, dan biasanya terbatas pada kasus-kasus yang berkaitan dengan hubungan majikan-pekerja, pembantu, atau bawahan, seperti dalam sebuah korporasi. Berdasarkan doktrin vicarious liability meskipun seseorang itu tidak melakukannya sendiri suatu tindak pidana dan tidak mempunyai kesalahan (dokus atau culpa), tetapi terhadapnya tetap dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana (Muladi & Priyatno, 2013).

Direct Corporate Criminal Liability. Menurut doktrin ini korporasi dapat melakukan sejumlah tindak pidana secara langsung melalui orang-orang yang berhubungan erat dengan perusahaan dan dipandang perbuatan itu sebagai perbuatan perusahaan itu sendiri. Perbuatan kesalahan dari senior officer diidentifikasi sebagai perbuatan kesalahan korporasi (Hiariej, 2016). Doktrin dalam teori identifikasi memandang perusahaan dapat melakukan sejumlah delik secara langsung melalui orang-orang yang sangat berhubungan erat dengan perusahaan dan dipandang sebagai perusahaan itu sendiri. Doktrin pertanggungjawaban pidana langsung (direct liability doctrine) ini disebut juga doktrin alter ego atau teori organ.(Yusni & Sigalingging, 2024) Pada *direct liability* dalam teori identifikasi ini melihat unsur tidak dikesampingkan seperti halnya pada *strict liability* dan *vicarious liability*. Berdasarkan doktrin teori identifikasi, tindakan dan sikap batin individu-individu tertentu yang memiliki kedekatan dengan korporasi dan manajemennya dipandang sebagai representasi dari tindakan dan sikap batin korporasi itu sendiri. Individu tersebut dikenal sebagai senior officer korporasi. Melalui konsep personifikasi korporasi, organ korporasi dianggap bertindak sebagai wakil korporasi ketika terjadi kejahatan atau ketika niat jahat muncul (Yusni & Sigalingging, 2024).

Aggregation. Doktrin dalam teori identifikasi ternyata tidak cukup untuk dapat digunakan mengatasi realitas proses pengambilan keputusan dalam banyak hal terhadap perusahaan-perusahaan modern. Oleh karena itu alternatif lain untuk dapat membebaskan pertanggungjawaban pidana kepada korporasi adalah memberlakukan teori agregasi (*aggregation theory*) yang berasal dari Amerika Serikat (Yusni & Sigalingging, 2024). Ketika terjadi pelanggaran hukum, tidak hanya individu yang melakukan tindakan tersebut

yang bertanggung jawab, tetapi korporasi tempat individu tersebut bekerja juga turut bertanggung jawab (Earl, 2007). Maksud dari aggregation adalah suatu kesatuan atau kombinasi. Teori agregasi (*aggregation theory*) berdasarkan pendapat dari Stephanie Earl mengatakan: “*Aggregation is premised on the view that it is appropriate for a company to be at fault even though liability cannot be established in one particular individual, but in the behavior of several individuals. The doctrine allows the conduct and/or states of mind of individuals to be combined to satisfy the elements of a criminal provision needed to establish culpability*” (Earl, 2007). Teori agregasi ini memandang Pertanggungjawaban pidana dapat dikenakan pada korporasi jika tindakan tersebut dilakukan oleh beberapa orang yang memenuhi unsur delik dan saling berkaitan, serta tidak berdiri sendiri-sendiri (Kartasmita, 1995) Ajaran ini memungkinkan untuk menggabungkan kesalahan dari banyak orang untuk diberikan kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban pidana dan untuk mengidentifikasi pelaku lebih dari satu orang (Sjahdeini, 2007).

Corporate Culture Model. Menurut doktrin kelaziman korporasi, atau yang dikenal sebagai doktrin budaya korporasi, sebuah korporasi dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana jika terbukti bahwa seseorang telah melakukan tindakan melanggar hukum dan perusahaan memiliki alasan yang rasional untuk meyakini bahwa anggota berwenang telah diizinkan oleh korporasi untuk melakukan tindakan tersebut. Jika doktrin ini dapat dibuktikan, maka korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban pidana. Doktrin budaya perusahaan, yang menekankan pada kebijakan korporasi yang eksplisit dan implisit yang mempengaruhi operasional perusahaan, memberikan pedoman untuk membangun model budaya kerja. Apabila tindakan individu tersebut memiliki dasar rasional yang menunjukkan bahwa perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban pidana, (Hiariej, 2016)

D. Penutup

Proses di mana perusahaan dan karyawan mengakhiri hubungan kerjanya dikenal sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan penelitian di bidang ketenagakerjaan, terdapat beberapa jenis PHK, seperti pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja, pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), serta pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh alasan hukum. Secara umum, dalam situasi PHK, pengusaha diwajibkan untuk membayar upah pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang berhak diterima oleh pekerja. Korporasi yang tidak membayar pesangon sesuai ketentuan telah melakukan tindak pidana, di mana korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban sesuai teori pertanggungjawaban korporasi meliputi *strict liability*, *vicarious liability*, *direct corporate criminal liability*, teori agregasi, serta model budaya korporasi (*corporate culture model*).

Daftar Pustaka

- Ahmad, Z. (2022). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Peraturan Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan. *Hubungan Kerja*, 1–35.
- Baskoro, N. E. (2020). *Konstruksi Teori Hukum Pidana dalam Prepektif RUU Hukum Pidana* (Adri Tri Y). cv cendikia pers.
- Chamdani, C., Setiabudi, W., & Andarini, V. (2022). Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi Dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja Di Indonesia. *Wijaya Putra Law*

- Review*, 1(1), 87–107. <https://doi.org/10.38156/wplr.v1i1.68>
- Earl, S. (2007). *Ascertaining the Criminal Liability of a Corporation*. Business Law Quarterly.
- Fatahillah Akbar, M. (2021). Penerapan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi DalPam Berbagai Putusan Pengadilan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 807. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol51.no3.3272>
- Gulo, F. E., & Lie, G. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*. 12(4), 601–612.
- Hiariej, E. O. . (2016). . *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana*. Cahaya Atma Pustaka.
- Kartasmita, G. (1995). Kebijakan Publik Dalam Pembangunan: Sebuah Tinjauan Mengenai Lingkungan Kebijakan (Policy Environment). *Lembaga Administrasi Negara Bekerjasama Dengan Universitas Padjadjaran*.
- Krismen, Y. (2014). Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Kejahatan Ekonomi. *Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 61. <https://doi.org/10.30652/jih.v4i1.2089>
- Laia, F., & Laia, L. D. (2023). *Penerapan Hukum Dalam Pidanaan Pelaku Tindak Pidana Trafficking*. 2(2), 38–49. <https://doi.org/10.31862/9785426311961>
- Muladi, & Priyatno, D. (2013). *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Kencana Prenada Group.
- Nelson, A., Christini, J., Sandra, N., Clarissa, F., & Vivianti, W. (2023). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 582–588.
- Pemidanaan sebagai Terobosan Hukum atas Penolakan Pengusaha untuk Pembayaran Uang Pesangon Buruh*. (2023). LBH Palembang. <https://lbhpalembang.or.id/pemidanaan-sebagai-terobosan-hukum-atas-penolakan-pengusaha-untuk-pembayaran-uang-pesangon-buruh/>
- QC, A. P., & Evans, M. (2008). *Corporate Criminal Liability*. Sweet & Maxwell.
- Ramli, R. R., & Setiawan, S. R. D. (2020). *Banyak Perusahaan Tak Bayar Kompensasi Sesuai Aturan, Ini Kata Menaker*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2020/02/21/080600226/banyak-perusahaan-tak-bayar-kompensasi-sesuai-aturan-ini-kata-menaker>
- Sjahdeini, S. R. (2007). *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Grafiti Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (1983). *Penelitian Hukum Normatif* (1st–10th ed.). PT.RajaGrafindo Persada.
- Sonhaji, S. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 60–78. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>
- Wahyuono, K., Wahjuningati, E., & Jamil, K. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Di Pt. Langgeng Makmur Industri Tbk. *Jurnal Judiciary*, 1(1), 1–7.
- Wibowo, A. P., & Sudiro, A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi. *To-Ra*, 7(1), 135–152. <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/13/first-covid-19-case-happened-in-november->
- Yosef. (2008). *Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat*.
- Yusni, M., & Sigalingging, B. (2024). *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Rangka Untuk Deterrence Effect Dan Effective Deterrence*. 5(September), 425–437.