

## Kewajiban Perusahaan Membayar Pesangon Sebagai Bentuk Memenuhi Hak Karyawan Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT Duta Tambang ReKayasa)

Desi Wilda Rizki Amelia<sup>1</sup>, Nur Arifudin<sup>2</sup>, Ziana Walidah<sup>3</sup>, Alifia Nur Iddhiyan<sup>4</sup>, Surfadila<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Mulawarman

Email: [desiwilda@yahoo.co.id](mailto:desiwilda@yahoo.co.id)<sup>1</sup>, [nurarifudin@fh.unmul.ac.id](mailto:nurarifudin@fh.unmul.ac.id)<sup>2</sup>, [zianacan22@gmail.com](mailto:zianacan22@gmail.com)<sup>3</sup>, [alifianuriddhiyan7@gmail.com](mailto:alifianuriddhiyan7@gmail.com)<sup>4</sup>, [surfadilaaa@gmail.com](mailto:surfadilaaa@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstract :** Termination of employment is the end of an employment relationship due to certain things that cause the end of the rights and obligations between workers/laborers and employers. What are the company's obligations, one of which is paying severance pay as compensation for termination of employment (PHK). Termination of employment is regulated in the Job Creation Law no. 11 of 2020 due to several reasons that give rise to termination of employment based on law, which aims to obtain the rights obtained for workers regarding the severance pay they receive.

**Keywords:** Layoff, Severence, Company

**Abstrak :** Pemutusan Hubungan Kerja ialah berakhirnya hubungan kerja dikarenakan adanya suatu hal tertentu yang menimbulkan berakhirnya hak serta kewajiban antara para pekerja/buruh serta pengusaha. Apa saja yang menjadi kewajiban perusahaan, yang salah satunya adalah membayar pesangon sebagai uang kompensasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja diatur pada Undang – Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dikarenakan adanya beberapa alasan yang menimbulkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan hukum, yang bertujuan untuk mendapatkan hak yang diperoleh bagi para pekerja atas adanya pesangon yang didapatkan

**Keywords:** PHK, Pesangon, Perusahaan

### LATAR BELAKANG

Masalah pembayaran pesangon untuk karyawan PHK masih tidak jarang terjadi, dalam beberapa orang pekerja mengenai persoalan PHK merupakan hal yang cukup bahkan sangat berpengaruh bagi kelangsung hidup beberapa para karyawan. PHK pun memiliki arti, yaitu pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena adanya hal – hal tertentu, hal tersebut yang menimbulkan terjadinya pengakhiran hak serta kewajiban bagi antara para pekerja serta perusahaan/pengusaha. Dalam halnya PHK tentu para pekerja yang terkena PHK wajib untuk mendapatkan pesangon sebagai uang kompensasi, yang mana dijelaskan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan pada pasal 156 ayat 1 yang berbunyi, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/ uang penghargaan masa kerja serta yang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Adapun dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai prosedur dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Sebelumnya seluruh pihak (pengusaha, buruh/pekerja, serikat pekerja/serikat buruh) patut untuk melakukan usaha yang bertujuan menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja,

2. Apabila tidak dapat dihindari, maka pengusaha serta serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh melakukan perundingan,
3. Apabila perundingan yang dilakukan berhasil, lalu buat persetujuan bersama,
4. Dan, apabila perundingan yang dilakukan tidak berhasil, pengusaha mengajukan penetapan yang disertai dengan dasar serta alasan – alasannya kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

PT Duta Tambang Rekayasa ialah merupakan perusahaan tambang yang beroperasi di Indonesia. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 2005, PT DTR sudah menjadi salah satu dari pemain utama didalam lingkup industri pertambangan di negara ini. Pada apa yang terjadi pada PT DTR Nunukan, adanya Pemutusan Hubungan Kerja pada karyawan tetap/PKWTT, maupun pemberhentian kontrak pada karyawan PKWT dengan cara memulangkan keluar dari area tambang yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan. PHK tersebut terjadi dikarenakan habisnya cadangan batubara di konsesi Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi (IUP-OP) di Sei Menggaris yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan pemberhentian/PHK, untuk penghentian/penutupan operasional penambangan telah secara bertahap dilakukan pada bulan Mei dan berakhir pada bulan Juni 2023.

Pasca dilakukannya PHK terhadap karyawan PT DTR, sempat terjadi demo puluhan karyawan perusahaan tambang tersebut yang menuntut untuk adanya transparansi mengenai pembayaran upah, uang pesangon serta uang lembur sesudah diumumkan penutupan perusahaan. Pihak perusahaan pun mengatakan bahwa telah melakukan pembayaran uang pesangon tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku, tetapi ada beberapa karyawan yang masih belum menandatangani dokumen mengenai PHK, hal itu disebabkan karena adanya permintaan dari mereka, yaitu penambahan kompensasi dari ketetapan perundangan yang berlaku.

Berdasarkan yang diuraikan diatas, mengenai terjadinya PHK tentu untuk beberapa pekerja hal tersebut sangat berpengaruh untuk kelangsungan hidup mereka. Lalu, bagaimana kewajiban perusahaan mengenai pembayaran uang pesangon untuk karyawan PHK serta seperti apa ketentuan hukum dalam pembayaran uang pesangon tersebut, dan apakah perusahaan PT DTR telah melaksanakan pembayaran uang pesangon tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku? Untuk itu penulis menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah dalam bentuk Jurnal yang berjudul **“Kewajiban Perusahaan Membayar Pesangon Sebagai Bentuk Memenuhi Hak Karyawan Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. (Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT Duta Tambang Rekayasa)”**

## **METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian normative yang dilakukan dengan melakukan studi Pustaka menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan nonhukum. Sehingga, dihasilkan argumentasi, teori, ataupun konsep baru dalam menyelesaikan permasalahan dengan jawaban yang bersifat *right*, *inappropriate*, atau *wrong* (Dani, 2020)

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Seperti apa bentuk kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK pada Karyawan PHK di PT Duta Tambang Rekayasa (DTR) ?
2. Apakah pemberian uang pesangon pada karyawan yang terkena PHK pada PT Duta Tambang Rekayasa telah sesuai berdasarkan aturan yang berlaku ?

## **PEMBAHASAN**

### **Seperti Apa Bentuk Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PHK Di PT Duta Tambang Rekayasa (DTR)**

Dalam penerapan pada pembangunan nasional, para pekerja memiliki posisi serta fungsi yang penting selaku pelaku serta tujuan pembangunan. Sebanding dengan posisi serta fungsi dari para pekerja, dibutuhkan pembangunan ketenagakerjaan guna meningkatkannya kualitas serta keikutsertanya pada pembangunan dan juga peningkatan perlindungan para pekerja maupun keluarganya yang selaras dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Husni, 2000).

Pada pasal 1 nomor 25 dalam Undang – Undang Nomor 3 Tahun 2003, dijelaskan mengenai pengertian Pemutusan Hubungan Kerja<sup>1</sup>, yang mana hal itu adalah berakhirnya hubungan kerja dikarenakan adanya suatu hal tertentu yang menimbulkan berakhirnya hak serta kewajiban antara para pekerja/buruh serta pengusaha. Ketetapan mengenai pemutusan hubungan kerja pada Undang – Undang Nomor 3 Tahun 2003, mencakup pemutusan kerja yang berlangsung di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik yang milik swasta ataupun milik negara, adapun usaha – usaha sosial serta usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus serta mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau memberi imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>1</sup> Undang – Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 25

Perusahaan dan juga karyawan sesungguhnya mempunyai hak yang sama dalam melakukan PHK. Perusahaan mempunyai hak dalam melakukan PHK yang berdasarkan atas beberapa hal alasan dan juga pertimbangan. Sama seperti perusahaan, bahwasanya karyawan pun bisa melakukan PHK atas keinginannya sendiri yang berdasarkan bermacam alasan dan juga pertimbangan.<sup>2</sup>

Pada hal dilakukannya PHK, pengusaha tidak dapat begitu saja melakukan PHK tanpa diberikannya hak – hak PHK atau tanpa adanya diberikan kompensasi yang mana dijelaskan pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 156 ayat 1 yang berbunyi, pada hal nya timbulnya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.<sup>3</sup>

Berakhirnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha atau perusahaan, maka akan menimbulkan hak – hak yang patut untuk diberikan pengusaha atau perusahaan, seperti :

1. Hak dalam pembayaran uang pesangon
2. Hak dalam pembayaran uang penghargaan masa kerja
3. Hal dalam pembayaran uang ganti rugi kerugian dari pihak Perusahaan

Pada kasus karyawan PT DTR yang melakukakn demo dikarenakan meminta mengenai hak pesangon sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Karyawan tersebut juga meminta kepada perusahaan agar diberikannya kompensasi pada karyawan harian lepas.

Mengutip dalam berita kompas.com, dikatakan oleh Kepala Teknik Tambang PT Duta Tambang Rekayasa Antonius Suwarno menerangkan, bahwa telah diatur maupun telah dibayarkannya seluruh hak karyawan tetap/PKWTT pada PT Duta Tambang Rekayasa sesuai dengan ketentuan yang ada. Tetapi, masih ada beberapa karyawan kurang lebih ada sekitar 20 orang yang belum menandatangani dokumen pengakhiran hubungan kerja, disebabkan ada permintaan tambahan kompensasi dari ketentuan per undang – undangan yang ada.

### **Apakah Pemberian Uang Pesangon Pada Karyawan Yang Terkena PHK Pada PT Duta Tambang Rekayasa Telah Sesuai Berdasarkan Aturan Yang Berlaku**

Menurut pengusaha, Pemutusan Hubungan Kerja memunculkan suatu kewajiban untuk memberikan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh. Apabila semakin banyak buruh yang di putus hubungannya serta apabila semakin tinggi masa kerja buruh, lalu

---

<sup>2</sup> D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*. MediaPressindo. MedPress Digital (2012) hal. 19

<sup>3</sup> Ryan A. Turangan, *Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang – Undang No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Privatum, Vol. IV/No. 1/Jan/2016, hal. 7

semakin tinggi juga biaya kompensasi yang harus disiapkan oleh pemberi kerja atau pengusaha.<sup>4</sup>

Pemutusan hubungan kerja sebaiknya dilaksanakan berdasarkan pada peraturan serta perundang – undangan yang ada sehingga hal tersebut tidak memicu bermacam – macam masalah, serta dilaksanakan dengan cara sebaik – baiknya, sebagaimana pada saat penerimaan sebagai karyawan. Oleh karena itu, hubungan antara perusahaan dengan mantan karyawan tetap terjaga sebaik -baiknya.<sup>5</sup>

Dalam halnya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Duta Tambang Rekayasa terhadap karyawannya itu dilakukan dikarenakan telah habisnya lahan batu bara di areal tambang yang membuat Perusahaan harus menempuh jalan tersebut. PT Duta Tambang Rekayasa pun memiliki komitmen untuk selalu mentaati seluruh ketentuan serta aturan perundangan yang berlaku di Indonesia serta Perusahaan pun akan mengimplementasikan hal tersebut secara adil dan konsisten untuk seluruh karyawan. Sesuai dengan isi Pasal 156 Undang – Undang Cipta Kerja, bahwa

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak menerima uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dari pemberi kerja.
2. Kondisi berikut berlaku untuk pesangon yang didirikan pada Ayat 1:
  - a. Waktu kerja kurang lebin dari 1 tahun, beberapa bulan;
  - b. Waktu akru kerja lebih dari 1 tahun, namun kurang dari 2 bulan;
  - c. Waktu bakti melebihi dari 2 tahun, namun kurang dari 3 tahun, 90 hari;
  - d. Waktu bakti melebihi dari 3 tahun, namun kurang dari 4 tahun;
  - e. Waktu bakti melebihi dari 4 tahun, namun kurang dari 5 tahun;
  - f. Waktu bakti melebihi dari 5 tahun, namun kurang dari 6 tahun; setengah tahun;
3. Syarat-syarat ini harus dipenuhi untuk membayar masa kerja sebagaimana diatur dalam ayat 1 sebagai berikut :
  - a. Jika bekerja selama lebih dari tiga tahun, tetapi di bawah enam tahun, menerima gaji dua bulan;
  - b. Akan dibayar gaji tiga bulan jika telah bekerja kurang dari sembilan tahun tetapi lebih dari enam tahun;
  - c. Gaji empat bulan jika kerja melebihi dari 9 tahun namun kurang dari dua belas tahun;
  - d. Jika bekerja selama lebih dari dua belas tahun, tetapi di bawah 15 tahun, menerima upah bulanan 5 bulan;
  - e. Jika bekerja selama 15 tahun, tetapi di bawah 18 tahun, ia mendapat upah enam bulan.

Mengenai perhitungan uang pesangon yang wajib dibayarkan pemberi kerja atau pengusaha terhadap karyawan telah diatur didalam Pasal 156 ayat (2) Undang – Undang

---

<sup>4</sup> Ari Hernawan, Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun, Vol. 38, No. 1, 2016, hal. 2

<sup>5</sup> Micael Josviranto, *Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Riset dan Konseptual, Vol. 7, No. 1, 2022, hal. 3

Tentang Ketenagakerjaan.<sup>6</sup> Dalam hal ini PT Duta Tambang Rekayasa memenuhi tanggung jawabnya dengan menghormati hak-hak karyawannya dengan membayar uang pesangon sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **KESIMPULAN**

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dicegah didalam suatu hubungan kerja. Disaat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawan, bagi pemberi kerja atau Pengusaha memiliki sebuah tanggung jawab yang wajib dilakukan yaitu berkaitan dengan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa jabatan, dan uang penggantian hak. PT Duta Tambang Rekayasa menegaskan mengikuti ketentuan yang berlaku pada saat ini, UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja BAB IV serta PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK), maka dari itu karyawan PKWT berhak untuk mendapatkan uang kompensasi. Sedangkan, kepada karyawan PKWTT, diberi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan bagi yang berhak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Simanjuntak, D. D. H. (2012). *PHK dan Pesangon Karyawan*. MediaPressindo.
- Pembayaran, P. (2020). Tinjauan Yuridis Mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- Hernawan, A. (2016). Keberadaan uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun. *Kertha Patrika: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 38(1), 1.
- Turangan, R. A. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 4(1).
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(1), 165-170.

---

<sup>6</sup> | Kadek Aristya Putra, I Ketut Westra, *Tinjauan Yuridis Mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk)*, Jurnal Kertha Desa, Vol. 8, No. 12, hal. 8