

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 5, Juni 2023

E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8088174)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8088174>

Hak Hukum Atas Pesangon Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Duta Tambang Rekayasa)

Karina Mustika Saeful¹, Muhamad Rizal¹, Sari Usih Natari³

¹²³Prodi Administrasi Bisnis K. Pangandaran Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Padjadjaran

Email: karina20001@mail.unpad.ac.id¹, muhamad.rizal@unpad.ac.id², sari@unpad.ac.id³

Abstrak

PT Duta Tambang Rekayasa (DTR) didirikan pada tahun 2005 dan memiliki reputasi sebagai perusahaan yang handal dan bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya mineral. Dalam UU Ketenagakerjaan, dasar perjanjian kerja menguraikan syarat-syarat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, terdiri dari pekerjaan, gaji, dan perintah. Penelitian tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Duta Tambang Rekayasa menggunakan pendekatan hukum undangan dan kontekstual dalam hubungannya dengan metode penelitian normatif tertulis serta mengkaji semua hukum dan peraturan relevan, yang membutuhkan pemahaman konsep teoritis dan setiap peraturan atau undang-undang yang mungkin berlaku, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) diderita oleh karyawan yang berdampak bagi dirinya dan keluarganya, pemutusan hubungan kerja dapat dicirikan sebagai berakhirnya hubungan kerja yang menimbulkan kebebasan dan ikatan komitmen antara karyawan dan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang diatur khusus UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 dengan adanya faktor yang membuat terjadinya pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum guna memperoleh hak yang didapatkan oleh para pekerja atas adanya pesangon yang diterima.

Kata Kunci: *Pemutusan hubungan kerja, Cipta kerja, Upah*

PENDAHULUAN

Pekerjaan, atau segala sesuatu yang bekerja sama dengan pekerja yang mendapat upah berbeda karena adanya ketimpangan di bawah pimpinan orang lain. (Iman Soepomo, 1999). Buruh takut dipecah karena kondisi ekonomi yang memaksa dunia usaha tutup dan memaksa PHK (pemutusan hubungan kerja) sepihak oleh perusahaan. Pasal 1 alinea kedua UU No. “setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan masyarakat” adalah pengertian tenaga kerja dalam UU 13 Tahun 2003. PT Duta Tambang Rekayasa (DTR) merupakan perusahaan tambang yang beroperasi di Indonesia, PT Duta Tambang Rekayasa (DTR) berdiri pada tahun 2005 mempunyai reputasi sebagai perusahaan yang handal dan bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya mineral.

PT Duta Tambang Rekayasa (DTR) merupakan salah satu perusahaan yang mengambil langkah untuk mulai melakukan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja kepada puluhan karyawan. UU Ketenagakerjaan 2003, Pasal I, Ayat 25, Suatu keadaan dimana seorang pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan serta hak dan kewajibannya terhadap pengusaha disebut dengan “pemutusan hubungan kerja”. UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 1 ayat 15 kontrak kerja yang meliputi pekerjaan, gaji, dan perintah merupakan landasan yang terjalin pengusaha dengan pekerja atau buruh. Adanya suatu hubungan di tempat kerja akan mengakibatkan terjadinya kontrak kerja, yaitu merupakan perjanjian antara para pihak pertama, pekerja menyanggupi akan pekerjaannya melalui cara dengan mendapatkan gaji dari kedua, pemberi kerja yang menyanggupi untuk memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kejadian yang berulang, terutama bagi karyawan yang terkena dampaknya, pekerja dan buruh sama-sama kehilangan kesempatan untuk menafkahi diri sendiri dan keluarganya. Pekerja dan buruh sama-sama kehilangan kesempatan untuk menafkahi diri sendiri dan keluarganya. (Larasasati & Desy Natasya, 2017). Perlindungan hukum bagi pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan sosial dalam beberapa hal, dan UU Cipta Kerja mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Namun dalam praktiknya, keterkaitan antara pekerja dan pemberi kerja banyak mengalami hambatan dan hambatan karena adanya perbedaan kepentingan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh yang hak-haknya seperti pembayaran dan bonus pemutusan hubungan kerja sangat kompleks.

Tujuan jurnal ini adalah untuk menentukan, berdasarkan rumusan masalah di atas, hukum yang baik digunakan untuk menerima pembayaran biaya pemutusan hubungan kerja dari PT Duta Tambang Rekayasa, yang melakukan pemutusan hubungan kerja karyawan, dan mencari upaya hukum bagi karyawan PT. Duta Tambang Rekayasa (DTR).

METODE PENELITIAN

Pemutusan hubungan kerja di PT, fokus penelitian tentang ketenagakerjaan. Duta Tambang Teknik perlu memahami konsep teoritis serta pedoman perundang-undangan yang berlaku. Mereka juga perlu menulis dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan kontekstual dalam hubungannya dengan metode penelitian normatif, dan mereka perlu melihat semua hukum dan aturan yang berkaitan dengan kasus atau pertanyaan yang sedang dibahas. Kumpulan bahan penelitian ini berasal dari literatur, yang juga dapat disebut sebagai bahan hukum. Bahan hukum primer meliputi hukum Indonesia, keputusan hakim, dan berbagai peraturan. Bahan hukum sekunder adalah kajian teori dari buku, jurnal dan media lainnya. lainnya. terkait perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya (PHK).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan penderitaan bagi buruh dan pekerja yang berjung untuk diri sendiri maupun keluarganya, keputusan tentang pemutusan hubungan kerja dapat diterapkan (PHK) tujuan mengakhiri hubungan hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawannya. Dalam praktiknya, baik karyawan maupun perusahaan harus membuat keputusan untuk mengakhiri hubungan tersebut, agar dapat disepakati tanpa merusak keadilan. Dalam permasalahan yang dihadapi para karyawan perusahaan tambang batu bara PT Duta Tambang Rekayasa yang menuntut transparansi pembayaran upah, PHK dan uang lembur pasca penutupan perusahaan, pasalnya bahwa lahan batu bara di area tambang telah habis sehingga mengharuskan perusahaan mengambil langkah untuk memberhentikan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi para karyawan.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan komprehensif yang disebut *Omnibus Law*, yang mengatur ketenagakerjaan dan perlindungan hukum secara setara. Konsep pembentukan peraturan dan pedoman materiil menggabungkan berbagai norma hukum yang beragam menjadi satu kesatuan hukum yang komprehensif dikenal sebagai "*omnibus law*". (Prabowo et al., 2020). UU Cipta Kerja, disebut juga dengan UU No. 11 tahun 2020 tentang penciptaan lapangan kerja, yang tujuannya adalah mewujudkan rencana baru untuk mendorong pertumbuhan ekonomi rakyat Indonesia. Dengan adanya tuntutan dari karyawan PT Duta Tambang Rekayasa mengenai hak pesangon berdasarkan UU Ketenagakerjaan 13 Tahun 2003 karena karyawan berpendapat bahwa aturan untuk mengunjungi kontak kerja didasarkan pada UU 13 Tahun 2003. Dengan demikian, karyawan dapat secara sah meminta uang pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Khususnya Pasal 156 Bab 12 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja :

1. Pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan imbalan lain yang layak dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja..
2. Membayar pesangon biasanya dihitung sebagai berikut sesuai dengan ayat 1:
 - a Gaji sebulan dan masa kerja kurang dari satu tahun;
 - b Pekerjaan berbayar selama dua bulan selama melebihi dari satu tahun namun kurang dari 2 tahun;
 - c Upah tiga bulan untuk pekerjaan yang berlangsung kurang dari 3 tahun namun lebih dari 2 tahun;
 - d Upah empat bulan jika telah bekerja selama lebih dari 3 tahun namun kurang dari 4 tahun;
 - e Upah lima bulan untuk pekerjaan yang berlangsung lebih dari 4 tahun namun kurang dari 5 tahun;
 - f Kurang dari enam tahun, enam bulan, namun lebih lama dari lima tahun.
3. Sebagaimana disebutkan dalam ayat 1, perkiraan jumlah hibah bantuan jangka panjang adalah sebagai berikut:
 - a. Bekerja di bawah tiga tahun, upah dua bulan;
 - b. Bekerja lebih dari enam tahun dan hanya menerima gaji tiga bulan;
 - c. Bekerja lebih dari sembilan tahun, upah empat bulan;
 - d. Bekerja lebih dari dua belas tahun, upah lima bulan;
 - e. Bekerja lebih dari lima belas tahun, upah enam bulan;
 - f. Bekerja lebih dari delapan belas tahun, dengan upah tujuh bulan;
 - g. Bekerja selama lebih dari dua puluh tahun.
4. Berikut contoh dana kompensasi yang harus diterima sesuai dengan ayat (1):
 - a Biaya yang terkait dengan pemulangan pekerja atau buruh dan keluarganya ke tempat kerja;
 - b Individu yang memenuhi persyaratan berhak atas 15% uang pesangon atau bantuan jangka panjang untuk perubahan lokasi perawatan dan pengobatan;
 - c Masalah yang dituangkan dalam kebijakan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perjanjian kerja.
 - d Hal-hal yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja
5. Perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), (3), dan (4), serta cara penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerugian, wajib dituangkan dalam peraturan pemerintah..

Karyawan PT Duta Tambang Rekayasa yang diberhentikan dari pekerjaannya ingin mengikuti kebijakan dan prosedur yang jelas dan tidak sepihak. Namun, para pekerja menolak kewajiban PT Duta Tambang Rekayasa untuk menginformasikan rencana pemutusan hubungan kerja (PHK) pada akhir hari kerja. Akibatnya, Untuk menyelesaikan hubungan industrial, PT Duta Tambang Rekayasa harus menyelesaikan menggunakan metode bipartit, khususnya ketegangan antara pengusaha dan pekerja. Karena tidak ada lapangan batubara di area tambang yang diyakini habis, maka perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja guna memberikan perlindungan hukum bagi karyawannya. Dengan membayar pesangon sesuai ketentuan yang berlaku, PT Duta Tambang Rekayasa memenuhi kewajibannya dengan menghormati hak-hak karyawannya. Menurut pasal 154A(1)(b) UU Cipta Kerja, “Perusahaan menerapkan efisiensi yang mengakibatkan penutupan perusahaan atau tidak karena perusahaan mengalami kerugian,” hubungan kerja PT Duta Tambang Rekayasa adalah dihentikan. PT Duta Tambang Rekayasa mengklaim akan tetap memberikan hak kepada karyawan untuk berhenti bekerja sesuai dengan ketentuan, khususnya Pasal 156 UU Cipta kerja sebagai berikut:

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 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.

Pemerintah wajib memberikan sanksi administratif kepada pelaku usaha jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak. Dalam konteks pelanggaran administratif atau hukum administrasi, sanksi administratif merupakan tindakan pengaruh. Menurut Pasal 61 Peraturan Pemerintah No. 1, sanksi administratif bersifat reparatif, artinya memungkinkan untuk kembali ke keadaan semula. Sanksi administratif meliputi: Outsourcing, waktu kerja, istirahat kerja, pemutusan hubungan kerja, dan perjanjian kerja waktu tetap berdasarkan UU No. 35 Tahun 2021.

- a Komposisi peringatan
- b Bisnis mencoret
- c Penangguhan sementara dari beberapa atau setiap metode pembuatan
- d Penghentian latihan bisnis

Peraturan perundang-undangan hanya berlaku untuk beberapa pasal, yaitu Peraturan Cipta Kerja yang belum secara tegas memberikan sanksi kepada organisasi yang secara tunggal memecat dunia usaha. Pemerintah harus mengatur sanksi yang dapat dituntut oleh pelaku usaha yang mengambil keputusan untuk pemutusan hubungan kerja sepihak karena banyaknya pekerja yang terkena dampak (PHK).

KESIMPULAN

Isu-isu yang diangkat dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal itu menyebutkan uang pesangon, uang masa kerja, dan pembebasan dari hak penjara. Peraturan pemerintah mengharuskan perhitungan yang berbeda untuk semuanya. Karyawan PT Duta Tambang Rekayasa yang difitnah ingin mematuhi kebijakan dan prosedur yang lugas dan tidak memihak. Karena diyakini tidak ada ladang batu bara yang habis di area penambangan, perusahaan mengakhiri hubungan kerja untuk memberikan perlindungan hukum bagi karyawannya. PT Duta Tambang Rekayasa memenuhi tanggung jawabnya dengan menghormati hak-hak karyawannya dengan membayar uang pesangon sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut pasal 154A UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa "Perusahaan melakukan efisiensi yang mengakibatkan ditutupnya perusahaan atau tidak mengakibatkan ditutupnya perusahaan karena perusahaan mengalami kerugian", hubungan

kerja dengan PT Duta Tambang Rekayasa dihentikan. jika mereka bekerja kurang dari delapan belas tahun tetapi lebih dari lima belas tahun, mereka akan menerima enam bulan. Pemerintah wajib memberikan sanksi administratif kepada pelaku usaha apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak. Sanksi administratif bersifat reparatif, artinya dapat dibatalkan.

Referensi

- Iman Soepomo. (1999). *Pengantar hukum perburuhan / Iman Soepomo ; penyunting, Helena Poerwanto, Suliati Rachmat.*
- Fajar Kurniawan, (2020). Problematika Pembentukan Rru, *Jurnal Hukum dan Ham, Vol. 10, No. 4.*
- Larasasati, C., & Desy Natasya, E. (2017). Peran Indonesia di G-20: Peluang dan Tantangan. In *Jurnal Hubungan Internasional □ Tahun X* (Issue 2). www.presidentri.
- Prabowo, A. S., Triputra, A. N., & Junaidi, Y. (2020). Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia. *Pamator Journal, 13*(1), 1–6. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.* (n.d.).