

## **Problematika Penundaan Pembayaran Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Duta Sumpit Indonesia**

**Gita Sekar Ayuni<sup>1</sup>, Asti Ika Ristanti<sup>2</sup>, Anjani Karisma<sup>3</sup>, Kevin Rayhan Pamungkas<sup>4</sup>**

Program Studi Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar

[gitasekarayuni@gmail.com](mailto:gitasekarayuni@gmail.com)<sup>1</sup>, [astiikaristanti@gmail.com](mailto:astiikaristanti@gmail.com)<sup>2</sup>, [anjanikarisma123@gmail.com](mailto:anjanikarisma123@gmail.com)<sup>3</sup>, [kevin.rayhan@students.untidar.ac.id](mailto:kevin.rayhan@students.untidar.ac.id)<sup>4</sup>

### **Abstrak**

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia bertujuan menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Adanya suatu hubungan timbal balik antara pemberi kerja dan pekerja di mana melekat hak dan kewajiban di dalamnya. Namun dalam praktiknya, masih terjadi permasalahan yang menjadi sorotan yakni mengenai pesangon akibat dari pemutusan hubungan kerja. Salah satu sengketa yang berkaitan dengan pesangon dialami oleh PT Duta Sumpit Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui penyebab terjadinya sengketa ketenagakerjaan di PT Duta Sumpit Indonesia dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di PT Duta Sumpit Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu dengan melakukan studi kepustakaan yang menghubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan topik permasalahan serta menggunakan beberapa pendekatan yakni pendekatan perundangan -undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian yang diperoleh, yaitu berhentinya aktivitas produksi di PT Duta Sumpit Indonesia mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan perusahaan seharusnya memberikan pesangon sebagai bentuk kompensasi kepada para pekerja. Namun, PT Duta Sumpit Indonesia tidak kunjung memberikan pesangon kepada para pekerjanya. Beberapa upaya perdamaian telah dilakukan namun tidak membuahkan hasil. Akibatnya karyawan terdampak pemutusan hubungan kerja mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam putusan tersebut PT Duta Sumpit Indonesia dinyatakan bersalah dan harus membayar uang pesangon sebagaimana telah diatur dalam pasal 156 ayat (2) Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Ketenagakerjaan, Pesangon, Pemutusan Hubungan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia yang bertujuan untuk menghasilkan uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu dasar dsri pentingnya penjaminan pekerjaan kepada warga negara adalah sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*". Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwasanya negara berkewajiban memberikan penghidupan yang layak kepada warga negaranya, dan pekerjaan dengan upah yang layak merupakan salah satu indikator dapat terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi tiap-tiap warga negara. Pekerjaan berhubungan dengan ketenagakerjaan sebagaimana diiatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja*". Oleh sebab itu, ketenagakerjaan menghubungkan antara pekerja dan pemberi kerja yang melibatkan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dalam prosesnya melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Pekerja dan pemberi kerja memiliki hubungan timbal balik yang mana hak dan kewajiban melekat di dalamnya. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja dan pemberi kerja masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Beberapa kewajiban dari pemberi kerja adalah memberikan upah kepada pekerja, memberikan jaminan sosial, dan memberikan pesangon kepada pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, sedangkan hak dari pemberi kerja adalah mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dari pekerja, dipatuhi aturan-aturan dalam perusahaannya oleh pekerja, dan mendapatkan timbal balik positif dari loyalitas pekerja. Kewajiban pekerja antara lain mematuhi aturan perusahaan, melakukan perintah dari pemberi kerja yang masih berhubungan dengan pekerjaannya, dan menjaga loyalitas terhadap perusahaan pemberi kerja. Sedangkan hal-hal yang menjadi hak dari pekerja akibat dari dilakukannya pekerjaan antara lain mendapat upah, mendapatkan jaminan sosial, dan mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Namun dalam praktiknya, masih banyak terjadi permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan pengupahan para pekerja. Salah satu permasalahan yang menjadi sorotan adalah pemberian

pesangon akibat dari pemutusan hubungan kerja. Pesangon adalah sejumlah uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai bentuk kompensasi atas pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diatur mengenai kewajiban memberikan pesangon dari pemberi kerja kepada pekerja sebagaimana selaras dengan bunyi pasal tersebut, yaitu *"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."*

Salah satu sengketa ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pesangon dialami oleh pegawai PT Duta Sumpit Indonesia. PT Duta Sumpit Indonesia adalah sebuah Perseroan Terbatas yang menjalankan usahanya dalam bidang pengolahan kayu yang terletak di Kecamatan Pringsurat, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah. Pokok permasalahan dari sengketa ini adalah tidak dibayarkannya pesangon dari pegawai PT Duta Sumpit Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh PT Duta Sumpit Indonesia dikarenakan para pegawai tersebut sudah memasuki masa pensiun kerja. Yang menyebabkan kasus ini menjadi besar adalah banyaknya pegawai PT Duta Sumpit Indonesia yang mengalami hal serupa yaitu tidak diberikannya hak uang pesangon akibat dari pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Duta Sumpit Indonesia secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan sebelumnya dapat membuat para pekerja merasa tidak adil dan tidak dihargai atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba dapat menimbulkan kekhawatiran para pekerja dan mengganggu stabilitas kehidupan mereka, baik secara finansial maupun emosional. Di bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus membayar pesangon kepada pekerja yang memenuhi syarat. Namun, penundaan pembayaran pesangon oleh PT Duta Sumpit Indonesia menciptakan kecemasan di antara pekerja yang telah kehilangan pekerjaan mereka. Kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi ini seharusnya menjadi prioritas dalam menangani dampak pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.

Tertundanya pembayaran pesangon dapat memiliki dampak finansial yang signifikan bagi para pekerja. Banyak dari mereka mungkin bergantung pada uang tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti membayar tagihan atau biaya hidup. Keterlambatan ini dapat memicu tekanan finansial yang berat dan menyulitkan pekerja dalam menjaga stabilitas keuangan mereka. Dampak dari keterlambatan pembayaran pesangon tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga psikologis. Ketidakpastian mengenai situasi keuangan mereka dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan ketidakstabilan emosional bagi pekerja yang terkena dampaknya. Ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental mereka dan kemampuan untuk berfungsi dengan baik baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Selain itu, penundaan pembayaran pesangon oleh PT Duta Sumpit Indonesia juga melanggar hak-hak para pekerja di bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat menimbulkan masalah hukum bagi perusahaan dan menambah beban finansial akibat biaya hukum yang mungkin timbul akibat tuntutan dari para pekerja yang merasa dirugikan. Perusahaan memiliki tanggung jawab moral dan legal untuk memenuhi kewajibannya kepada para pekerja yang di-PHK. Pelanggaran ini bisa berujung pada konsekuensi hukum dan reputasi yang buruk bagi perusahaan.

Masyarakat umumnya menyoroti pentingnya perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas pembayaran pesangon yang tepat waktu. Keterlambatan dalam membayar pesangon bukan hanya menimbulkan dampak individual pada pekerja yang terkena dampaknya, tetapi juga mencerminkan ketidakpatuhan terhadap norma-norma etis dan hukum yang mengatur hubungan antara majikan dan pekerja. Oleh karena itu, penting bagi PT Duta Sumpit Indonesia untuk mengatasi masalah penundaan pembayaran pesangon dengan segera dan bertanggung jawab. Langkah-langkah ini mencakup pembayaran pesangon sesuai dengan undang-undang dan memberikan dukungan kepada pekerja yang terkena dampak PHK. Ini adalah langkah penting dalam menjaga hubungan yang baik antara perusahaan dan pekerja.

Menyadari permasalahan ini, perlu dilakukan analisis mendalam untuk menemukan solusi yang tepat. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis problematika penundaan pembayaran uang pesangon dalam kasus PT Duta Sumpit Indonesia, mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya, dan memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Diharapkan melalui analisis dan solusi yang dipaparkan dalam makalah ini, hak-hak pekerja atas uang pesangon dapat terlindungi dan terhindar dari praktik penundaan pembayaran yang tidak adil.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan berfokus pada peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan pendekatan kasus berfokus pada putusan pengadilan atau kasus hukum yang relevan dengan topik penelitian seperti Putusan Pengadilan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sng.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penyebab Terjadinya Sengketa Ketenagakerjaan di PT Duta Sumpit Indonesia

PT Duta Sumpit Indonesia adalah sebuah perseroan terbatas yang terletak di Kecamatan Pringsurat, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah. PT Duta Sumpit Indonesia bergerak dalam bidang pengolahan kayu yang diproduksi baik dalam skala domestik maupun skala ekspor. Pada tanggal 20 Februari 2020, PT Duta Sumpit Indonesia menghentikan aktivitas produksi kayunya, termasuk ekspor kayu ke China, yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19. Akibat dari terhentinya aktivitas produksi tersebut perusahaan terpaksa berhenti beroperasi. Berhentinya operasi dari perusahaan ini mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya.

*Force majeure* atau lebih dikenal dengan keadaan memaksa, merujuk pada suatu kejadian atau risiko yang tidak bisa dikendalikan dan diantisipasi. Contoh dari *force majeure* adalah bencana alam, perang, terorisme, gempa bumi, angin topan, tindakan pemerintah, ledakan, kebakaran, wabah penyakit, dan epidemi. Berdasarkan contoh *force majeure* tersebut, dapat disimpulkan bahwa pandemi COVID-19 merupakan salah satu dari keadaan memaksa, hal ini sebagaimana diatur juga dalam Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) Sebagai Bencana nasional. Oleh sebab itu perusahaan diperbolehkan untuk menghentikan proses produksinya. Hal ini sejalan dengan Pasal 36 huruf D Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi, "*perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)*".

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, terdapat beberapa ketentuan mengenai pemberian pesangon sebagai bentuk kompensasi atas kehilangan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Hal ini sejalan dengan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*".

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur lebih lanjut mengenai batas waktu pembayaran uang pesangon, namun sudah sepatutnya perusahaan mengupayakan untuk membayarkan uang pesangon secepatnya guna menghindari kerugian yang mungkin dialami oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Namun dalam praktiknya, PT Duta Sumpit Indonesia tidak kunjung melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan pesangon kepada para pegawainya sebagaimana seharusnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penundaan pembayaran pesangon yang dilakukan oleh PT Duta Sumpit Indonesia tentunya merugikan mantan pegawai atas tertundanya hak yang seharusnya dapat dipergunakan sebagai kompensasi atas kehilangan pekerjaannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan diajukannya gugatan atas uang pesangon yang dapat dilihat sebagaimana Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg. Dalam putusan ini terlampir bahwa penggugat mengajukan gugatannya pada tanggal 30 Mei 2022. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT Duta Sumpit Indonesia tidak kunjung membayarkan hak mantan pegawainya berupa uang pesangon selama lebih dari dua tahun sejak penggugat mendapatkan pemutusan hubungan kerja.

Hal serupa juga dialami oleh beberapa mantan pegawai PT Duta Sumpit Indonesia yang uang pesangonnya tidak kunjung dibayarkan. Para mantan pegawai PT Duta Sumpit Indonesia sudah melakukan beberapa upaya guna menyelesaikan permasalahan ini, baik secara bipartit maupun mediasi, namun upaya-upaya tersebut tidak membuahkan hasil sehingga para pegawai melakukan upaya terakhir yakni mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Dalam gugatan yang berbeda, para penggugat mengajukan gugatan yang kurang lebihnya sama dengan gugatan pada putusan ini yang menuntut untuk segera dilakukannya pembayaran uang pesangon kepada para mantan pegawai perusahaan ini.

### B. Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di PT Duta Sumpit Indonesia

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di PT Duta Sumpit Indonesia merupakan aspek penting dalam menjaga hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja. Artikel ini akan membahas berbagai strategi dan mekanisme yang dapat digunakan untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan dengan efektif dan adil. Dalam duduk perkara putusan ini, dibenarkan bahwasanya PT Duta Sumpit Indonesia telah menghentikan aktivitas produksi kayunya sejak Februari 2020 pada saat terjadinya pandemi COVID-19. Beberapa pihak termasuk Penggugat dalam kasus ini adalah salah satu pegawai yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat dari pandemi ini. Berkaca dari dasar hukum yang ada dan telah dilanggar oleh PT Duta Sumpit Indonesia. Maka PT Duta Indonesia selaku Tergugat dinyatakan bersalah atas dasar penundaan pembayaran pesangon yang berlarut-larut sehingga menimbulkan kerugian bagi para mantan pegawai terdampak pemutusan hubungan kerja akibat pandemi COVID-19.

Penyelesaian wajib dan penyelesaian sukarela adalah dua jenis penyelesaian perselisihan yang tertuang di bawah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian

bipartit termasuk dalam penyelesaian wajib. Untuk menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan hubungan industrial, pengusaha dan karyawan atau serikat pekerja terlibat dalam negosiasi internal. Secara teori, ketika terjadi perselisihan, upaya untuk mencapai mufakat harus dilakukan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Dalam kasus ini, terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja. PT Duta Sumpit Indonesia berpendapat bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dikarenakan adanya suatu kondisi keadaan memaksa (*force majeure*) hal tersebut tidak berdasar hukum karenanya dalil tersebut harus ditolak. Salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Langkah berikutnya dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan adalah melalui kebijakan internal perusahaan. PT Duta Sumpit Indonesia perlu memiliki prosedur yang jelas dan transparan dalam menangani keluhan atau konflik antara manajemen dan pekerja. Ini termasuk pembentukan tim mediasi internal atau komite penyelesaian sengketa yang bertugas menyelesaikan konflik secara internal. Mediasi merupakan salah satu metode penyelesaian sengketa yang umum digunakan di dunia bisnis. PT Duta Sumpit Indonesia dapat mengadakan sesi mediasi antara manajemen dan pekerja yang terlibat dalam konflik untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Tetapi hasil mediasi antara Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan. Terjadinya perselisihan ini sebelumnya telah dilakukan perundingan bipartit oleh para pihak yang kemudian tidak ada kesepakatan diantara keduanya maka perselisihan dilanjutkan ke tingkat mediasi yang juga tidak tercapai kesepakatan maka kemudian Pihak Penggugat mengajukan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg merupakan salah satu contoh dari penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui proses hukum. Dalam putusan tersebut, hakim memutuskan mengabulkan petitum dari Penggugat yang didasarkan atas beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku yang terbukti dilanggar oleh PT Duta Sumpit Indonesia. PT Duta Sumpit Indonesia dinyatakan bersalah dan harus membayarkan uang pesangon yang dimintakan oleh penggugat dengan penghitungan sebagaimana yang tertera dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Putusan ini memberikan jaminan atas hak-hak yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan bagi pihak yang menang dalam sengketa.

Pekerja yang diberhentikan berhak uang pesangon yang dihitung berdasarkan masa kerja dan tingkat gaji bulanan. Selain itu, uang penghargaan masa kerja adalah tunjangan yang berhak diterima oleh pekerja yang di-PHK. Perlu digarisbawahi dalam hal ini bahwa pekerja yang di-PHK memiliki hak-hak yang melekat, tidak boleh diabaikan, dan memiliki jalur hukum jika mereka mengajukan pengaduan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut agar pengusaha menegakan kewajiban mereka. Berdasarkan analisis ini, pengusaha tidak mengeksploitasi klausul keadaan memaksa ketika memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.

Diharapkan bahwa penanganan pandemi COVID-19 akan berdampak langsung pada kepastian hukum yang dialami oleh para pekerja selama bekerja. Dalam hal ini, kepastian hukum yang diterima pekerja merupakan perlindungan terhadap perlakuan tidak adil dari pemerintah melalui undang-undang yang relevan, yang mencegah pengusaha memperlakukan pekerja mereka secara sewenang-wenang atau tidak adil. Selain itu, pilihan untuk memecat seorang pekerja membawa dampak sosial di masyarakat dan mempengaruhi kesejahteraan mental, psikologis, keuangan, dan ekonomi mereka.

## KESIMPULAN

Dalam kasus ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan dan pekerja masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak. Pembayaran pesangon akibat dari pemutusan hubungan kerja merupakan kewajiban dari perusahaan kepada pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang. Tidak kunjung diberikannya pesangon kepada pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja menimbulkan kerugian bagi pekerja, sehingga pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna meminta hak-haknya sebagaimana yang telah diatur oleh undang-undang. Putusan Pengadilan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg memutuskan bahwa PT Duta Sumpit Indonesia dinyatakan bersalah dan harus membayar uang pesangon kepada mantan pegawai sesuai ketentuan undang-undang. Dengan demikian, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di PT Duta Sumpit Indonesia menunjukkan pentingnya pemahaman akan peraturan ketenagakerjaan, penegakan hak-hak pekerja, serta upaya penyelesaian konflik yang adil dan berkelanjutan.

## SARAN

Dengan memahami penyebab terjadinya sengketa ketenagakerjaan di PT Duta Sumpit Indonesia, diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah preventif untuk mencegah konflik di masa depan. Penting bagi perusahaan untuk menjaga hubungan yang baik dengan pekerja, mematuhi peraturan ketenagakerjaan, dan memperbaiki proses internal guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Dalam situasi seperti ini, transparansi dan komunikasi yang baik antara perusahaan dan pekerja sangatlah penting. Memberikan pemberitahuan yang jelas dan tepat waktu mengenai rencana PHK dan jadwal pembayaran pesangon dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran di antara pekerja. Ini juga membantu memperkuat kepercayaan antara kedua belah pihak.

Pemerintah juga memiliki peran penting dalam memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk penegakan pembayaran pesangon yang tepat waktu oleh perusahaan, merupakan langkah yang diperlukan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Daghustan, M. N., dan Nuroini, I. (2022). Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Judiciary*, 11(2), 23-39
- Mutiah. (2023). Analisi Yuridis Pemberian Pesangon Bagi Pekerja/Buruh dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Mataram Journal of International Law*, 1(2)
- Neysa, P. M. A. (2020). Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja yang Mengalami PHK pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(11), 1761-1772
- Ramadhanty, J. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Menerima Uang Pesangon Tidak Sesuai Undang-Undang pada PT Tri Delmita Mandiri. *JOM Fakultas Hukum Universitas Riau*, 8(2)
- Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19, *Jurnal Perspektif Hukum*, 22(2), 265-285
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan