

## Permasalahan PT Roatex Indonesia *Toll System* yang Tidak Membayar Pesangon Terhadap Karyawan

Gunardi Lie<sup>1</sup> Ela Suryani Hutabarat<sup>2</sup>

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [gunardie.lie@untar.ac.id](mailto:gunardie.lie@untar.ac.id) [elasuryani2003@gmail.com](mailto:elasuryani2003@gmail.com)

### Abstrak

Kemajuan sebuah perusahaan sangat tergantung pada peningkatan kinerja karyawannya. Selain karyawannya, untuk menjadi perusahaan yang berkembang dan unggul perlunya pemimpin yang dapat mengatur dan menjalankan rencana perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak kasus tentang Namun, beberapa perusahaan bisa mengadakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa membagikan pesangon kepada pekerja yang terkena dampaknya. Sebagai contoh, PT Roatex Indonesia Toll System (RITS) mengadakan PHK tanpa memberikan pesangon kepada karyawannya. Dalam artikel ini, kami memakai metode penelitian hukum melalui pendekatan yuridis empiris. Pemutusan hubungan kerja telah diatur pada Perpu No 2 Tahun 2022, yang menyusun bahwa perusahaan belum bisa melakukan PHK dalam kondisi tertentu. Selain itu, terdapat peraturan yang mengatur besaran pesangon bagi karyawan yang mengalami PHK, yaitu disusun Perppu Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja.

**Kata Kunci:** Pesangon, Karyawan, PT Roatex Indonesia *Toll System*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah perusahaan sangat tergantung pada peningkatan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan berharap memiliki sumber daya manusia (SDM) yang sanggup bertugas dengan efektif serta efisien supaya meraih tujuan perusahaan. Sehingga, perusahaan mesti mengambil berbagai langkah untuk menggali serta memanfaatkan potensi SDM yang diperoleh dari karyawannya. Namun, langkah-langkah ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dari karyawan, yang mencakup kompetensi dan motivasi, yang keduanya dapat berpengaruh pada kinerja mereka (Zeni & Kusuma, 2019). Selain karyawannya, untuk menjadi perusahaan yang berkembang dan unggul perlunya pemimpin yang dapat mengatur dan menjalankan rencana mencapai tujuannya (Sudiantini & Saputra, 2022). Namun semua akan percuma, jika pemimpin dalam mengatur dan menjalankan rencana perusahaan tersebut tidak menguasai aturan perusahaan dalam suatu wilayah.

Diketahui bahwa Indonesia merupakan negara hukum. Dalam tatanan hukum terdapat hukum ketenagakerjaan, dimana pada awalnya Dalam konteks hukum ketenagakerjaan tradisional, biasanya cuman mengenal sejenis hubungan kerja, yaitu hubungan kerja standar. Di Indonesia, hubungan kerja standar diartikan menjadi "hubungan sesama pengusaha bersama pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja, mencakup aspek profesi, gaji, serta perintah," seperti disusun Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (Harahap, *et al.*, 2023). Menurut Iswaningsih, *et al.* (2021), sumber hukum ketenagakerjaan diperoleh dari beberapa peraturan perundang – undangan dan beberapa sumber lainnya yaitu kebiasaan, yurisprudensi/putusan, perjanjian, traktat/perjanjian internasional, dan doktrin/ pendapat para sarjana. Perlindungan hukum bagi pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan sosial dalam beberapa hal, dan UU Cipta Kerja mengatur kaitan pada pekerja serta pengusaha. Namun dalam praktiknya, keterkaitan antara pekerja serta pemberi kerja banyak mengalami hambatan dan hambatan karena diperolehnya ketidaksamaan kepentingan sesama pemberi kerja serta pekerja/buruh yang hak-haknya misalnya pembayaran dan bonus pemutusan hubungan kerja sangat kompleks (Izzati, 2021).

Banyak kasus tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan bahkan pekerja mendapat pemutusan kerja tidak mendapat pesangon sebagaimana mestinya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) termasuk kejadian berulang, terutama bagi karyawan yang terkena dampaknya, pekerja dan buruh sama – sama kehilangan kesempatan untuk menafkahi diri sendiri dan keluarganya (Kencana, 2023). Pemutusan hubungan kerja termasuk tindakan yang dihindari baik oleh pekerja maupun perusahaan karena dapat mengakibatkan hilangnya penghasilan pekerja dan memaksa perusahaan supaya melunasi pesangon untuk pekerja di-PHK (Laili, 2022). Pengusaha belum diperkenankan memutuskan hubungan kerja bersama pekerjanya pada keadaan tertentu, sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada Pasal 153 Perpu No. 2 Tahun 2022. Pengusaha hanya bisa melakukan pemutusan hubungan kerja pada keadaan tertentu diatur pada Pasal 154 A Perpu No. 2 Tahun 2022. Dalam menyelenggarakan pemutusan hubungan kerja, perusahaan diharuskan mengikuti mekanisme serta prosedur yang rinci, serta belum boleh melakukannya dengan sepihak. Selain itu, proses PHK mesti diselenggarakan melalui membagikan pemberitahuan mulanya untuk pekerja maupun buruh, dan jika terdapat penolakan atas suatu pihak, maka kedua belah pihak mesti menjalani proses perundingan Bipartit. Terdapat kasus yang sesuai dengan paparan yang sudah ada di atas, yaitu tentang PT Roatex Indonesia Toll System (RITS) yang membuat pemutusan hubungan kerja dengan karyawannya dan perusahaan tersebut tidak membayar pesangon terhadap karyawannya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam artikel ini, digunakan metode penelitian hukum dengan sifat yuridis-empiris. Pada umumnya, penelitian ini diselenggarakan pada berbagai tahap. Tahap awal termasuk studi kepustakaan yang memakai sumber data sekunder, seperti Selanjutnya, penelitian empiris dilakukan melalui observasi terhadap keberadaan hubungan kerja non-standar dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia. peraturan perundang-undangan menyangkut ketenagakerjaan, putusan pengadilan, teori-teori hukum, serta pandangan dari ahli hukum terkemuka. Berikutnya, penelitian empiris diadakan lewat pengamatan pada hubungan kerja non-standar untuk praktik ketenagakerjaan pada Indonesia. Penelitian tersebut pula mencakup studi literatur empiris, melibatkan literatur akademik seperti buku dan artikel jurnal, serta literatur non-akademik seperti berita media massa, artikel online, laporan organisasi internasional, serta data-data pendukung lainnya. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian tersebut termasuk metode kualitatif. Pendekatan diterapkan mencakup pendekatan undang-undang (*statute approach*) serta pendekatan konseptual. Pendekatan konseptual ini berdasarkan pandangan serta doktrin yang berkembang pada ilmu hukum (Nurwin, Juanita, & Frianto, 2021). Pendekatan tersebut penting karena memahami perspektif dan doktrin pada ilmu hukum bisa sebagai dasar supaya menciptakan argumen hukum saat menghadapi isu-isu hukum. Perspektif dan doktrin ini membantu menjelaskan konsep-konsep hukum serta asas-asas hukum yang relevan pada gangguan yang dibahas. Data hukum yang diterima dianalisis dengan sistematis dengan memakai logika hukum, makanya membuat substansi tulisan tersebut mengikuti aturan hukum dan pandangan doktrin menjadi rujukan pada penelitian tersebut.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Kronologi dan Penyebab perusahaan PT Roatex indonesia toll system tidak membayar pesangon terhadap karyawan**

Roatex Indonesia Toll System termasuk perusahaan yang telah dipilih oleh Kementerian PUPR supaya mengadakan uji coba sistem pembayaran tol berketerusan. RITS merupakan anak perusahaan oleh Roatex Ltd Zrt yang asalnya Supaya melajukan fase operasional proyek Multi

Lane Free Flow (MLFF) atau pembayaran tol tanpa sentuh, PT Roatex Indonesia Toll System (RITS) melakukan restrukturisasi manajemen melalui mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada 20 karyawan (Nurwin, Juanita, & Frianto, 2021). Direktur Utama PT RITS, Attila Keszeg, mengungkapkan bahwa restrukturisasi tersebut dilakukan setelah fase implementasi sejak tahun 2021 selesai, dan bertujuan supaya mengecek kemudahan serta keberhasilan fase operasional proyek MLFF pada Indonesia (Oswaldo, 2023). Mochamad Sutami Attamimi, kuasa hukum PT RITS, menjelaskan bahwa salah satu tindakan restrukturisasi ini termasuk penghentian hubungan kerja dengan sejumlah karyawan. Keputusan ini didasarkan pada evaluasi pada tingkah laku, dedikasi, serta loyalitas karyawan sepanjang masa kerja mereka. Meskipun demikian, pihak mantan karyawan PT Roatex Indonesia Toll System (RITS) mengajukan pertanyaan mengenai alasan perusahaan mengadakan PHK massal pada sebanyak 20 pegawai. Sebab, surat pemutusan hubungan kerja itu belum memberikan kejelasan soal alasan (Putra, 2023). Adi Sugiharto selaku perwakilan hukum Forum kena PHK mengaku dijanjikan mendapat pesangon lebih besar dari seharusnya (Putri, 2023). Selain itu, eks karyawan tersebut melalui perwakilan hukumnya Adi Sugiharto mengatakan, mereka belum memperoleh hak pasca pemutusan hubungan kerja atau PHK massal yang melibatkan kurang lebih 20 pegawai perusahaan.

Yang menjadi titik permasalahan bagi eks karyawan yaitu alasan yang belum jelas menyangkut pemutusan hubungan kerja massal tersebut, pesangon sudah dijanjikan belum terealisasi, dan ada dalam suatu media masa yang menyebutkan bahwa Mochamad Sutami selaku kuasa hukum perusahaan memberikan pernyataan bahwa meskipun mengalami pemutusan hubungan kerja (Sanjaya, 2023; Nadya, 2023), PT RITS pula berencana mengadakan perekrutan supaya mengisi beberapa posisi yang diperlukan pada perusahaan (Saeful, Rizal, & Natari, 2023). Penyebab PT Roatex Indonesia tidak membayar pesangon terhadap karyawan ada beberapa faktor dan alasan dalam hal ini yaitu:

1. Kondisi keuangan perusahaan: Salah satu penyebab yang mungkin adalah PT Roatex Indonesia Toll system mengalami kesulitan keuangan yang membuat mereka tidak mampu membayar pesangon kepada karyawan. Faktor-faktor seperti penurunan pendapatan, peningkatan biaya operasional, atau masalah manajemen keuangan bisa menjadi penyebab kondisi keuangan yang buruk.
2. Pelanggaran hak-hak karyawan: Keputusan PT Roatex Indonesia Toll system untuk tidak membayar pesangon kepada karyawan bisa menjadi indikasi pelanggaran hak-hak karyawan tersebut. Hal ini mungkin karena perusahaan tidak menghormati peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan atau perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.
3. Kelalaian manajemen perusahaan: Ketidaktepatan atau kelalaian dari pihak manajemen perusahaan juga bisa menjadi penyebab tidak dibayarnya pesangon kepada karyawan. Mungkin ada kesalahan administrasi atau tidak adanya kesadaran dari manajemen perusahaan untuk menghormati dan melaksanakan kewajibannya terhadap karyawan.
4. Sengaja menunda pembayaran pesangon: Ada kemungkinan bahwa PT Roatex Indonesia Toll system sengaja menunda pembayaran pesangon kepada karyawan sebagai langkah untuk mengurangi biaya dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Tindakan semacam ini melanggar hak-hak karyawan dan dapat merugikan mereka secara finansial.
5. Faktor hukum atau perjanjian kontrak: Kemungkinan juga terdapat permasalahan hukum atau perselisihan dalam perjanjian kontrak antara PT Roatex Indonesia Toll system dan karyawannya. Jika ada ketidaksesuaian antara kontrak kerja dan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, hal ini dapat mempengaruhi pembayaran pesangon kepada karyawan.

Dalam rangka menyelidiki penyebab tidak dibayarnya pesangon kepada karyawan PT Roatex Indonesia Toll system, penting untuk melibatkan pihak-pihak terkait seperti serikat pekerja, pengacara, atau kantor dinas ketenagakerjaan.

### **Langkah-langkah yang telah diambil oleh karyawan maupun pihak berwenang dalam menyelesaikan masalah ini**

Dari pihak Roatex Indonesia melalui kuasa hukum Mochamad Sutami Attamimi menyampaikan, perusahaan menjamin karyawan yang terkena PHK bakal mendapatkan hak atau pesangon lebih dari yang seharusnya. Selain itu, perusahaan juga menyediakan jasa headhunter bagi karyawan-karyawan yang disudahi masa kerjanya agar bisa kembali mendapat pekerjaan. Beliau menambahkan performa beberapa karyawan yang ada saat ini juga tidak sejalan dengan perusahaan. RITS disebutkan telah mengeluarkan modal besar, namun tidak mendapat imbalan setimpal. Kuasa hukum memaparkan jika pada menentukan keputusan tersebut, PT RITS selalu mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang diterapkan pada Indonesia serta nanti terus berkoordinasi bersama pihak-pihak terkait. Melalui paparan kronologi sebelumnya, bisa dimengerti jika pihak perusahaan melaksanakan pemutusan hubungan kerja pada sekitar 20an karyawan dikarenakan karyawan tersebut berkurang performanya dalam bekerja, alasan di balik keputusan manajemen untuk menyelesaikan hubungan kerja didasarkan pada hasil evaluasi pada tingkah laku, dedikasi, serta loyalitas karyawan sepanjang masa kerja mereka. Namun perusahaan tidak memberi penjelasan yang lebih jelas lagi terkait pemutusan hubungan kerja tersebut dengan karyawan yang akan di PHK, jadi eks karyawan melayangkan pertanyaan dan kejelasan kepada perusahaan juga meminta haknya. Dalam hal ini bahwa langkah – langkah yang telah diambil oleh karyawan yaitu:

1. Komunikasi dan perundingan: Karyawan dapat melakukan komunikasi dengan pihak manajemen perusahaan untuk membahas masalah ini secara terbuka. Mereka dapat mengajukan pertanyaan atau menyampaikan keluhan terkait pembayaran pesangon melalui saluran komunikasi yang telah ditetapkan.
2. Mediasi atau penyelesaian sengketa: Jika komunikasi dengan pihak manajemen tidak berhasil, karyawan dapat mencoba mencari penyelesaian melalui mediasi atau penyelesaian sengketa dengan bantuan pihak ketiga netral. Mediator dapat membantu dalam mencapai kesepakatan yang adil antara karyawan dan perusahaan.
3. Pelaporan kepada lembaga perburuhan: Jika upaya penyelesaian secara internal tidak membuahkan hasil, karyawan dapat melaporkan masalah ini kepada lembaga perburuhan seperti Departemen Ketenagakerjaan atau serikat pekerja yang ada. Lembaga ini dapat memantau pelanggaran hak-hak karyawan dan memberikan pendampingan serta bantuan hukum.
4. Pengaduan ke pengawas pajak: Selain melaporkan masalah kepada lembaga perburuhan, karyawan juga dapat mengadukan ke pihak berwenang di bidang perpajakan, seperti Direktorat Jenderal Pajak. Pengaduan tentang penyalahgunaan dana perpajakan dapat memicu investigasi dan tindakan hukum terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran.
5. Pendampingan hukum: Karyawan yang menghadapi masalah seperti tidak dibayarnya pesangon juga dapat mencari pendampingan hukum dari pengacara atau LSM yang berpengalaman dalam masalah ketenagakerjaan. Mereka dapat memberikan nasihat hukum dan membantu menggugat perusahaan secara hukum jika diperlukan.
6. Perlu disadari bahwa setiap situasi dapat berbeda dan langkah-langkah yang diambil tergantung pada konteks dan kondisi spesifik. Penting bagi karyawan untuk mengikuti prosedur hukum yang berlaku dan tidak ragu untuk meminta bantuan dari pihak berwenang jika hak-hak mereka dilanggar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, (1) Pemutusan hubungan kerja sudah ada dalam perpu no 2 tahun 2022 mengatur tentang perusahaan tidak boleh memutuskan hubungan kerja-nya dengan pekerja dalam kondisi tertentu, seperti sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan atau satu tahun terus menerus, berhalangan bekerja karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, beribadah, menikah, hamil, keguguran atau menyusui, menikah dan yang lainnya. Jadi, PHK tidak hanya satu pihak saja yang dapat menentukan; dan (2) Persyaratan yang harus dipenuhi pekerja untuk menerima pesangon, prosedur yang harus diikuti perusahaan, dan tenggat waktu pembayaran pesangon.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Z., Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Harahap, A. M., Ramadhan, R. I., Milen, S., Anshory, R., Harahap, M. J. A., (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya. *Jurnal Hukum & Hukum Islam*, 10 (2): 52–56
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. P. T., Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2 (3): 478–84. <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484>
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50 (3): 290–303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>.
- Kencana, M. R. B. (2023). Uji Coba Tahun Ini, Roatex Habiskan 50 Persen Ongkos Proyek Tol Tanpa Henti Indonesia. *Liputan6.Com*. Diakses pada tanggal 9 September 2023 melalui <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5337105/uji-coba-tahun-ini-roatex-habiskan-50-persen-ongkos-proyek-tol-tanpa-henti-indonesia?page=3>
- Laili, A. R. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. *Researchgate.Net*. [https://www.researchgate.net/profile/Ana-Laili/publication/361342598\\_Pemutusan\\_Hubungan\\_Kerja\\_Menurut\\_Hukum\\_Ketenagakerjaan\\_dan\\_Hukum\\_Islam/links/62ab5f7840d84c1401af481b/Pemutusan-Hubungan-Kerja-Menurut-Hukum-Ketenagakerjaan-dan-Hukum-Islam.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ana-Laili/publication/361342598_Pemutusan_Hubungan_Kerja_Menurut_Hukum_Ketenagakerjaan_dan_Hukum_Islam/links/62ab5f7840d84c1401af481b/Pemutusan-Hubungan-Kerja-Menurut-Hukum-Ketenagakerjaan-dan-Hukum-Islam.pdf)
- Larasasati, C., Natasya, N. (2017). Peran Indonesia Di G-20: Peluang Dan Tantangan. *Jurnal Hubungan Internasional*, 2.
- Nurwin, K. J., Frianto, A. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (3), 876–85. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>.
- Oswaldo, I. G. (2023). Di-PHK Roatex, Eks Karyawan Belum Dapat Kejelasan Pesangon. *DetikFinance*. Diakses pada tanggal 9 September 2023 melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6819588/di-phk-roatex-eks-karyawan-belum-dapat-kejelasan-pesangon>
- Putra, I. R. (2023), Eks Karyawan Roatex Pertanyakan Alasan PHK Massal. *Merdeka.Com*. Diakses pada tanggal 9 September 2023
- Putri, N. F. (2023). Perusahaan Penggarap MLFF Roatex Indonesia PHK 20 Karyawan. *Jawapos.Com*. Diakses pada 9 September 2023 melalui <https://www.jawapos.com/ekonomi/011765489/perusahaan-penggarap-mlff-roatex-indonesia-phk-20-karyawan>

- Saeful, K. M., Rizal, M, Natari, S. U. Hak Hukum Atas Pesangon Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Duta Tambang Rekayasa. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1 (13): 1108–12.
- Sanjaya, Y. C. A. (2023). Ketentuan Pesangon Bagi Karyawan PHK Menurut Perppu Cipta Kerja. *Kompas.Com*. Diakses pada 9 September 2023 melalui <https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/%0A02/150100665/ketentuan-pesangon-bagikaryawan-phk-menurut-perppu-cipta-kerja>
- Sudiantini, D., Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai Dan Komitmen Di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1 (3): 467–78. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>.
- Zahira, N. (2023). Cegah Kerugian Proyek MLFF, Roatex PHK Sebagian Karyawannya. *Katadata.Co.Id*. Diakses pada 9 September 2023 melalui <https://katadata.co.id/tiakomalasari/berita/64ad12f4c773a/cegah-kerugian-proyek-mlff-roatex-phk-sebagian-karyawannya>