

HAK KARYAWAN YANG TERDAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DI PT. YOUNG TREE INDUSTRIES

Aden Fadli Mukhammad¹, Rosalinda Elina Latumahina²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

E-mail: adenfadli2@gmail.com¹, rosalindael@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

Termination of employment or what is often called layoffs is the end of an employment relationship between workers or laborers and employers where the end of an employment relationship results in the loss of the obligations and rights of workers. Layoffs are often carried out by a company where a situation occurs which results in a reduction in workers so that the company can survive its operations. Workers who experience layoffs also have their own legal protection for the rights and obligations that must be given by the company because it has laid off its workers/laborers. The method used in this study is a normative juridical method with a statutory and conceptual approach which will discuss in detail what are the legal protections for employees who experience layoffs and what are the rights of employees when laid off by the company. The results of this study are that many companies carry out layoffs of workers arbitrarily without giving the rights that workers must receive when laid off. The existence of a rule in the law also cannot guarantee whether a company can fulfill certain rights and obligations to workers who have been laid off. With unilateral layoffs by companies, it can also increase the unemployment rate in this country, therefore strengthening laws and regulations is also one way so that companies do not arbitrarily lay off workers unilaterally.

Keywords: *layoffs, workers, companies, Legal protection*

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja atau yang sering disebut dengan PHK adalah berakhirnya suatu hubungan pekerjaan antara pekerja atau buruh dan pengusaha yang mana berakhirnya suatu hubungan pekerjaan itu mengakibatkan hilangnya kewajiban dan hak para pekerja. PHK sering kali dilakukan oleh suatu perusahaan yang mana terjadinya suatu keadaan yang mengakibatkan harus berkurangnya para pekerja agar perusahaan itu bisa bertahan operasionalnya. Para pekerja yang mengalami PHK juga memiliki suatu perlindungan hukum tersendiri atas hak dan kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan karena telah melakukan PHK pada pekerja/buruhnya. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual yang akan membahas secara detail mengenai apa saja perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK dan apa saja hak karyawan yang didapatkan ketika di PHK oleh perusahaan. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwasannya banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan PHK pada pekerja dengan semena-mena tanpa memberikan hak-hak yang harus diterima para pekerja ketika di PHK. Dengan adanya suatu aturan dalam perundang-undangan juga tidak dapat menjamin apakah suatu perusahaan bisa memenuhi suatu hak dan kewajibannya pada para pekerja yang telah di PHK. Dengan adanya PHK secara sepihak oleh perusahaan juga dapat meningkatkan angka pengangguran dalam negeri ini, oleh karena itu dengan memperkuat peraturan perundang-undangan juga menjadi salah satu cara agar perusahaan tidak dengan seenaknya sendiri melakukan PHK secara sepihak pada pekerjanya.

Kata Kunci: PHK, Pekerja, Perusahaan, Perlindungan Hukum.

PENDAHULUAN

Untuk memenuhi kebutuhan hidup individu dan keluarga, seseorang perlu bekerja. Oleh karenanya, mendapatkan pekerjaan merupakan hak dasar bagi setiap orang. Kebutuhan

hidup yang dimaksud antara lain adalah kemampuan untuk mendapatkan pangan, sandang, papan, edukasi, kesehatan, dan jaminan hari tua. Pekerjaan dapat berupa usaha mandiri maupun bekerja kepada pihak lain. Keterlibatan pihak ketiga merupakan syarat mutlak bagi seseorang yang tidak memilih pekerjaan berupa usaha mandiri. Dalam hal ini, pihak ketiga adalah pemerintah dan atau pengusaha, karena kepada dua pihak itulah seseorang yang memilih bekerja kepada pihak lain akan mengikatkan dirinya agar dapat memiliki penghidupan yang baik.

Suatu pekerjaan adalah hal yang sangat penting bagi masyarakat dan sangat melekat pada kehidupan manusia karena dalam suatu pekerjaan manusia bisa mendapatkan upah/gaji, jenjang karir, dan lain-lain. Hal tersebut sangat berperan penting bagi kehidupan masyarakat dan perlunya kebutuhan hidup untuk mencapai suatu hal yang diinginkan. Tidak dapat dihindarkan lagi pada jaman modern ini. Pekerjaan tidak terbatas pada tujuan pemenuhan kehidupan sehari-hari, namun juga untuk gaya hidup atau meningkatkan status sosial yang nantinya akan berdampak besar kepada dirinya sendiri pada gaya hidup yang dijalani. Terlepas dari pada hal tersebut, kebutuhan dasar yang perlu dipenuhi oleh manusia agar dapat dianggap sejahtera adalah sandang, papan, dan pangan. Ketiga kebutuhan tersebut bersifat naluriah, kontinu dan segera. Pemenuhannya tidak dapat ditunda dan berlangsung terus-menerus sepanjang hidupnya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sesuatu yang lumrah terjadi dalam dunia pekerjaan. Bagi pengusaha, keputusan PHK kadang kala merupakan langkah yang harus diambil untuk menjamin keberlanjutan usahanya. Untuk pekerja/buruh, PHK merupakan ancaman besar yang akan memengaruhi kehidupan pekerja beserta pihak-pihak yang menjadi tanggung jawab pekerja tersebut. Sebab, terjadinya PHK secara otomatis memutus pendapatan. Saat melakukan PHK, pengusaha tidak cukup dengan memutus kontrak pekerja saja. Ada beberapa resiko yang harus dihadapi dan dipenuhi. Djumaldi (2005) menjelaskan bahwa mana kala pekerja tidak lagi bekerja, baik karena berhenti atau sebab PHK oleh pengusaha, maka pengusaha selaku pemberi kerja harus memberikan dana berupa dana pension, atau pesangon, atau tunjangan lain yang berkenaan dengan berhentinya pekerja. Disamping itu, pengusaha perlu melakukan rekrutmen ulang untuk mengisi posisi yang kosong akibat berhentinya pekerja.

Pada hakikatnya, PHK dan hubungan kerja dalam sudut pandang hukum merupakan lingkup hukum privat sebab berkenaan dengan relasi hukum perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Akan tetapi, seiring perjalanannya, PHK berkaitan dengan berbagai kepentingan, oleh karena itu membutuhkan campur tangan pemerintah. pemerintah dalam konteks ini tidak untuk melakukan intervensi langsung kepada setiap perusahaan, melainkan dengan perannya sebagai pembuat peraturan yang dapat diberlakukan secara massal. Oleh karena itu, kendati pun hubungan kerja termasuk ke dalam relasi personal antara pengusaha dan pekerja, hubungan tersebut tetap diatur oleh Undang-Undang. Di dalamnya termasuk pula terkait PHK. Undang-Undang RI nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa PHK merupakan atau dapat menjadi salah satu penyebab perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan pengadilan umum yang berfungsi dan berwenang untuk memeriksa dan memutus sebagai berikut:

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. di tingkat pertama perselisihan pemutusan hubungan kerja;
3. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
4. di tingkat pertama dan terakhir perselisihan di antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan yang sama (Zaeni 2009).

Adalah tidak mungkin untuk sepenuhnya menghindari PHK dalam bidang ketenagakerjaan. Pengusaha merupakan pihak yang umumnya melakukan PHK. Meskipun pemutusan hubungan kerja ini diperkenankan dan legal, pada Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa sejatinya setiap pihak wajib mengusahakan agar supaya pemutusan kerja dapat dihindari. Pada kenyataannya, PHK tetap tidak dapat terelakkan. Bahkan seringkali berujung perselisihan antarpihak yang terikat dalam hubungan kerja. Perselisihan dalam hubungan kerja diistilahkan sebagai perselisihan hubungan industrial. Penyelesaiannya tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang sebagaimana yang disebutkan di atas menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan industrial dapat ditempuh melalui dua cara. Pertama, memecahkan persoalan lewat pengadilan hubungan industrial. Sedangkan yang kedua

adalah di luar pengadilan hubungan industrial yang meliputi penyelesaian secara bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi. Perselisihan PHK pun dapat diselesaikan melalui dua cara tersebut. Akan tetapi, sebelum menempuh jalur pengadilan hubungan industrial, terlebih dahulu wajib diusahakan penyelesaian melalui jalan non-pengadilan ('Bab 1 Ums' [n.d.]).

Perselisihan yang dapat terjadi akibat PHK di antaranya adalah alasan dari pemutusan hubungan kerja. c. Pekerja/buruh dapat merasa tidak diuntungkan dan ingin meminta hak yang telah diatur dalam undang-undang. Dalam hal inilah keterlibatan pemerintah menjadi sangat penting. Sebab dengan wewenang dan kekuasaannya, pemerintah dapat mengupayakan penegakan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Apabila upaya menghindari PHK sebagaimana disebutkan sebelumnya telah dilakukan namun PHK tetap harus dilakukan, pengusaha diperkenankan mengambil keputusan termaksud dengan pertama-tama mendiskusikan hal tersebut bersama serikat pekerja. Dapat pula disiskusikan langsung dengan pekerja apabila tidak ada serikat pekerja yang menaungi pihak bersangkutan. Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Persoalan yang terjadi akibat PHK tidak selalu mudah diselesaikan, baik yang berkenaan dengan pengakhiran hubungan itu sendiri maupun dampak hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Permasalahan seperti yang demikian akan terjadi apabila salah satu pihak memaksakan kehendak dan merugikan hak dari pihak lain.

Kebijakan pengusaha memutus hubungan kerja tanpa bersandar kepada isi kontrak kerja disebut dengan istilah PHK sepihak. Tindakan tersebut, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sesuatu yang sama sekali tidak dapat dibenarkan. Karena itu, PHK sepihak dianggap sebuah pelanggaran dalam ranah sistem hukum di Indonesia (Subagyo [n.d.]). Ketidaksesuaian prosedur PHK dengan undang-undang yang berlaku merupakan salah satu alasan terbesar dari terjadinya perselisihan PHK. Di luar itu, alasan lain perselisihan PHK hadir adalah ketidaksamaan persepsi mengenai alasan PHK yang berimbas kepada hak-hal normative pekerja. Umumnya, pemutusan hubungan kerja secara sepihak saja terjadi karena dua sebab. Pertama, penyebab PHK ada pada persona

pekerja/buruh, dan kedua, penyebab PHK ada pada persona pengusaha. PHK karena sebab pertama berkenaan dengan pelanggaran perjanjian kerja oleh pekerja yang tidak dapat dimaklumi oleh pengusaha. Sementara itu, pemutusan hubungan kerja karena alasan kedua berkenaan dengan hambatan yang dialami oleh perusahaan sehingga menuntut pengusaha untuk melakukan PHK. Realitanya, PHK sepihak lebih banyak terjadi karena persoalan pada pengusaha dari pada persoalan pada diri pekerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum (penelitian yuridis normatif). Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilaksanakan dengan meneliti teori-teori, konsep-konsep, dan mengkaji aturan perundang-undangan yang berkaitan atau berhubungan dengan penelitian ini atau pendekatan perundang-undangan (Peter Mahmud Marzuki 2005). Penelitian yuridis normatif adalah jenis penelitian yang kerap dimanfaatkan dalam kajian hukum. Jenis penelitian ini tidak sama dengan jenis penelitian empiris atau tipe kajian dalam lingkup keilmuan lain (Latumahina, 2014). Karena itu, penelitian ini mengambil fokus pada satu tinjauan Pustaka dengan berbagai sudut pandang untuk memahami hukum positif yang berlaku (Shinta, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengertian Perlindungan Hukum terhadap pekerja PT.Young Tree Industries

Keterjaminan berlangsungnya hubungan kerja yang baik antara pekerja dengan pemberi kerja (pengusaha) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut merupakan sebuah perlindungan hukum yang mengatur tidak adanya intimidasi dari pihak superior kepada pihak inferior. Pengusaha, sebagai pihak yang unggul secara sosio-ekonomi dalam relasi ini harus mengupayakan ditegakkannya perlindungan kepada para pekerja sebagaimana perundang-undangan yang berlaku (Rosyita, 2016). Perlindungan hukum untuk individu yang diputus hubungannya secara sepihak karena perusahaan menghadapi force majeure tertuang pada pasal 164 ayat (1) Undang-Undang NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian terhadap berbagai sumber Pustaka dan realita yang terjadi di lapangan, perlindungan hukum bagix pekerja/buruh tertianx dalam sebuah dokumenx perjanjian kerjax bersama. Dalam perjanjian ini tercantum kewajibanx dan hakx darix masing-masing pihakx yangx menandatangani perjanjian (Joses Sembiring, 2016). Lebih lanjut mengenai perlindunganx hukumx yangx semestinya didapat olehx pekerja/buruhx terbagi menjadi antarax lain ('Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)' [n.d.]):

1. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja. Ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja belum terputus. Kedua belah pihak masih dalam satu hubungan kerja yang menuntut keduanya untuk menjalankan kewajiban dan memenuhi hak satu sama lain. Hak dan kewajiban yang dimaksud telah diatur dalam 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Ini berarti hubungan kedua belah pihak telah terputus dan oleh karenanya pengusaha harus memberikan upah atau pesangon, dan hal-hal berikut:
 - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya), sesuai dengan perjanjian apabila kewajiban pekerja telah dilaksanakan.
 - b. Tunjangan berupa fasilitas dan atau dana yang dijanjikan oleh pengusaha kepada pekerja dan hal tersebut tertuang dalam perjanjian hubungan kerja.
 - c. Sikap menghargai dan menghormati sebagai suatu representasi keselarasan martabat manusia di antara kedua belah pihak.
 - d. Perilaku adil dari pengusaha kepada setiap individu pekerja tanpa adanya perbedaan, sesuai dengan distribusi tugas dan imbalan masing-masing.
 - e. Pengusaha menjamin pekerja dapat hidup dengan wajar dan layak.
 - f. Jaminan kehidupan yang wajar dan juga layak dari pihak majikan.
 - g. Jaminan perlindungan dan keselamatani diri dan juga kepentingannya selama hubungan kerja tersebut masih atau sedang berlangsung.

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah suatu usaha mencegah adanya perbuatan yang semena-mena dan tidak sesuai dengan perjanjian oleh pihak pengusaha. Perlindungan hukum ini juga berusaha mencegah pelanggaran hak-hak pekerja oleh perusahaan tempat individu yang bersangkutan bekerja. PT. Young Tree Industries adalah perusahaan sepatu yang berada di Desa Bannar Kecamatan Winoayu Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur yang

memiliki karyawan ± 6000 org. Dan pada bulan mei kemarin perusahaan tersebut telah melakukan PHK sepihak terhadap 4500 karyawannya dengan alasan kontrak kerjanya telah selesai. Menurut ketua PUK SP KEP PT. Young Tree Industries kontrak kerja yang ada di perusahaan tersebut telah melanggar ketentuanx UU Ketenagakerjaan Nox 13 tahunx 2003 pasalx 59, hal itu telah dibuktikan dengan diturunkanya Nota Khusus Pemeriksaan Disnakertrans Prov.Jawa Timur yang menyatakan bahwa sistem kontrak di perusahaan tersebut telah melanggar undang-undang ketenagakerjaan Nox 13 tahunx 2003. Sehingga perusahaanx tersebut tidakx boleh melakukanx PHK secarax sepihak terhadap anggotanya.(Ratusan Buruh Anggota PUK SP KEP PT. Young Tree Industries Yang Di PHK Melakukan Konsolidasi 2020).

Terdapat empat jenis PHK yang umumnya dilakukan oleh pemberi kerja atau pengusaha, yaitu:

1. *Termination*. Pengusaha memutus hubungan kerja dengan pekerja/buruh karena kontrak kerja antarkeduanya telah berakhir.
2. *Dismissal*. Terputusnya hubungan kerja karena kesalahan fatal yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Kesalahan ini berkenaan dengan pelanggaran kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya.
3. *Redundancy*. Pengusaha telah mengaplikasikan perkembangan teknologi untuk menggantikan tenaga pekerja/buruh, sehingga dilakukan PHK. Misalnya, mesin dengan teknologi dapat menggantikan manusi dalam menjalankan perusahaan, dan
4. *Retrenchment*. Pengusaha mengalami instabilitas ekonomi di dalam perusahaannya sehingga harus mengurangi jumlah pekerja. Misalnya kerugian beruntun karena menurunnya tingkat penjualan (Manulang 2001).

Persoalan hukum terkait ketenagakerjaan hingga kini sering terjadi di Indonesia. Perusahaan tidak memenuhi hak-hak yang semestinya diterima oleh pekerja yang dimanfaatkan jasanya terus menerus terjadi. Salah satu dari sekian banyak persoalan adalah problematika hukum yang berhubungan dengan PHK (Maulinda, Rizka., & Dahlan 2016). PHK adalah permulaan hilangnya sumber penghidupan bagi para pekerja. Hilangnya mata pencaharian ini pada akhirnya berujung pada ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh bertujuan untuk memenuhi hak dasar pekerja/buruh. Selain itu, perlindungan ini juga mengupayakan adanya

hubungan yang selaras, sesuai kesepakatan, dan terhindar dari tindak tidak menyenangkan apapun di lingkungan kerja. Hal ini berfungsi untuk melahirkan pekerja/buruh dan keluarganya yang sejahtera serta bidang usaha yang maju dan berkembang.

Tujuan dari adanya perlindungan kerja adalah mengupayakan terjalinnya hubungan kerja yang setara, tidak bersifat diskriminatif. Untuk itu, ketentuan tentang perlindungan sebagaimana tertuang dalam undang-undang wajib dilaksanakan oleh pengusaha. Hal ini berarti pengusaha wajib memenuhi hak pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia. Menjadi demikian karena bekerja berkenaan dengan setiap upaya yang dapat membantu keberlangsungan hidup yang pantas untuk individu. Ini telah tercantum dalam UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Hak hak Pekerja PT.Young Tree Industries

Hukum perburuan bertujuan untuk memenuhi dan menegakkan keadilan sosial di lingkup ketenaga kerjaan (Senjun H. Manulang dalam Supriyanto 2004). Termasuk dari tujuannya pula adalah melindungi pekerja dari wewenang mutlak dari pengusaha, seperti isi perjanjian dan aturan yang semata-mata menguntungkan pengusaha saja namun tidak memperhatikan hak-hak pekerja.

Pekerjaan yang layak merupakan hak semua individu. Akses terhadap pekerjaan menjadi landasan untuk memenuhi hal lain yang termasuk pada hak asasi manusia, seperti hak untuk hidup dengan layak. Kesempatan untuk mencari penghidupan dengan pekerjaan yang dipilih secara bebas merupakan bagian dari hak pekerja. Dalam standar HAM internasional, pemenuhan penuh hak pekerja harus terus menerus diupayakan oleh negara secara progresif. Dalam konteks ini, progresif maksudnya adalah menggunakan setiap kekuatan yang ada untuk memenuhi hak pekerja sebaik-baiknya. Baik melalui aturan hukum maupun pembuatan kebijakan.

Perlindungan terhadap hak pekerja menjamin distribusi pendapatan yang lebih baik. Kesejahteraan pekerja dan keluarganya pun membaik. Akses ke Pendidikan, kesehatan, dan pengembangan diri pun mungkin untuk diraih. Adanya kesejahteraan pekerja adalah cita-cita Gerakan pekerja (Jehani 2006).

Situasi kerja yang kondusif dan nyaman, adil, serta menguntungkan merupakan hak setiap pekerja. Konvensi Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESR)

juga mengatur hak para pekerja. Lebih lanjut, konvenan ini mengatur secara detail hak setiap individu untuk memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Yaitu:

1. Keadilan upah atau gaji bagi setiap pekerja. Tolok ukur keadilan yang digunakan dalam konteks ini adalah kesetaraan antarpekerja dan kesesuaian jumlah gaji dengan beban kerja.
2. Penghasilan yang dapat mengakomodasi kehidupan yang pantas untuk pekerja dan tanggungannya.
3. Keamanan dan kesehatan dalam lingkungan kerja.
4. Kesempatan yang sama rata untuk kenaikan pangkat bersandar pada pengalaman dan kemampuan;
5. Jam kerja yang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerja untuk beristirahat, rekreasi, hari libur dengan tetap dibayar, cuti kerja dengan tetap menerima gaji, dan hari libur bersama ('Kupas Tuntas Hak Pekerja' 2021).

Termasuk bagian dari hak pekerja adalah membentuk atau mengikuti serikat pekerja, yang secara bersama-sama bernegosiasi untuk mendapatkan kondisi kerja dan standar hidup yang ideal. Para pekerja juga memiliki hak untuk bergabung dengan kelompok atau serikat pekerja manapun yang mereka pilih, baik nasional maupun internasional. Bahkan, mogok kerja pun termasuk bagian dari hak pekerja selama sesuai dengan hukum yang berlaku.

Berbagai macam penjelasan tentang PHK baik yang tertulis dalam undang-undang maupun pendapat para ahli mampu memberikan pemahaman mendetail tentang arti PHK yang sebenarnya. Salah satu Pasal yang mengatur tentang perlindungan hak pekerja/buruh yang di PHK adalah Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima.

Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu sebagai berikut:

1. Uang Pesangon

Uang pesangon berarti biaya yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai kompensasi dari PHK yang terjadi.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Maksud dari hal ini adalah pengusaha memiliki suatu kewajiban untuk memberikan sejumlah uang kepada pekerja/buruh yang telah diputus hubungan kerjanya sebagai ganti atau upah yang sesuai dengan jumlah masa kerja yang bersangkutan.

3. Ganti Kerugian

Oleh karena PHK dapat menimbulkan kerugian di pihak pekerja, maka pengusaha wajib memberikan nominal yang sesuai untuk menggantikan kerugian tersebut. Ganti rugi mencakup penggantian istirahat panjang, istirahat umum, biaya transportasi dari tempat tinggal ke tempat bekerja, dana kesehatan, dana perumahan, dan lainnya (Cristoforus Valentino 2017).

Akan tetapi yang terjadi pada karyawan PT.Young Tree Industries tidak mendapatkan hak hak dan kewajibannya sebagai karyawan yang mengalami PHK secara sepihak, karena perusahaan juga tidak memberikan alasan yang jelas mengapa ada PHK secara sepihak dan tidak memberikan hak hak sesuai aturan yang ada, oleh karena itu perusahaan juga melanggar aturan yang ada di Undang Undang ketenagakerjaan yang menjelaskan tentang hak hak karyawan ketika mendapatkan PHK secara sepihak.

Ketentuan dalam pasal 156 ayat (1) dan (2) menuntut pengusaha agar supaya memberikan uang kompensasi atas hak yang semestinya diterima oleh pekerja sebelum terjadinya PHK (Ibrahim 2016). Pasal 61 ayat (1) mengatur tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja yang diperkenankan. Apabila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam hubungan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan, maka kompensasi atas kerugian wajib untuk dibayar. Tempo pembayaran kompensasi tersebut disesuaikan dengan waktu berakhirnya kontrak kerja, sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

KESIMPULAN

Dengan adanya pembahasan yang telah di jabarkan, maka dengan ini dapat di tarik kesimpulan yaitu, Karyawan yang telah mengalami PHK secara sepihak harus mendapatkan perlindungan hukum atas hak hak yang tidak terpenuhi sebelumnya, maka dari itu diharapkan dengan adanya aturan aturan hukum tentang ketenagakerjaan tersebut yang ada dapat menguatkan bahwasannya perlindungan hukum atas hak hak karyawan tidak boleh di lupakan

begitu saja. Salah satu contoh hak atas karyawan yang terdampak PHK secara sepihak yaitu uang pesangon yang di mana uang pesangon ini adalah sebagai bentuk permintaan maaf dan terimakasih dari perusahaan yang mana telah melakukan PHK karyawannya atau memutuskan hubungan kerja secara sepihak secara sengaja. Namun pada kenyataan yang ada di lingkungan meskipun adanya peraturan perundang undangan yang mengatur sebagaimana perlindungan hukum tentang ketenagakerjaan ini dan juga hak karyawan yang mengalami PHK secara sepihak, pihak perusahaan juga tidak dapat memenuhi secara penuh hal tersebut, bahkan ada juga yang tidak memberikan samai sekali hak tersebut kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Bab 1 Ums'. [n.d.]. <http://eprints.ums.ac.id/64293/4/BAB_1.pdf>
- Cristoforus Valentino, Alexander Putra. 2017. 'Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja', 39: 63
<<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/32709/19795>>
- Djumialdji, FX. 2005. *Perjanjian Kerja, Edisi Revisi, PT Sinar Grafika*
- Ibrahim, Zulkarnain. 2016. 'Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja', 23.2
- Jehani, Libertus. 2006. *Hak- Hak Pekerja Bila DiPHK* (visi media)
- Joses Sembiring, Jimmy. 2016. *Hak Dan Kewajiban Pekerja* (jakarta: Visimedia)
- 'Kupas Tuntas Hak Pekerja'. 2021. <<https://www.amnesty.id/kupas-tuntas-hak-pekerja/>>
- Latumahina, Rosalinda Elsin. 2014. 'Di Dunia Maya', *Aspek Hukum Perlindungan Data Pribadi Di Dunia Maya*, 3.2: 14–25
- Manulang, Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta)
- Maulinda, Rizka., & Dahlan, M.Nur Rasyid. 2016. 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IU. Kanun', *Jurnal Ilmu Hukum*, 18: (No.3), pp.337–51
- 'Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)'. [n.d.]. <<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pemutusan-hubungan-kerja>>
- Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)
- Ratusan Buruh Anggota PUK SP KEP PT. Young Tree Industries Yang Di PHK Melakukan Konsolidasi*. 2020. (sidoarjo)
- Rosyita, Ita, et al. 2016. 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen', *Jurnal Living Law, ISSN 2087-4936*, 8: 121
- Shinta, D A E. 2022. 'Hak Mahasiswa Yang Mengikuti Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka', *Webinar Hak Uji Materiil Pada Bab ...* <<https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/whum/article/download/542/228>>
- Subagyo, Ferryansah Cahyo. [n.d.]. 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan'

Supriyanto, Hari. 2004. *Perubahan Hukum Privat Ke Hukum Publik* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya)

Zaeni. 2009. *Peradilan Hubungan Industrial* (jakarta: Raja Wali Pers)