

# Analisis Respons PT Unilever dan Pertanggungjawaban Terhadap Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak

Clayment Claudio Jap<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

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

Email: [clayment.205210231@stu.untar.ac.id](mailto:clayment.205210231@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu yang kompleks dalam suatu hubungan industrial yang melibatkan pemutusan kontrak kerja yang diatur oleh hukum dan peraturan ketenagakerjaan. Di Indonesia, aturan dan prosedur yang mengatur pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Studi ini mengkaji kasus kontroversial pemutusan hubungan kerja yang melibatkan PT Unilever. Dengan menimbulkan ketegangan yang muncul ketika ratusan buruh protes atas pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap 161 karyawan Unilever. Respons PT Unilever dengan mengklaim bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut adalah penyesuaian pada unit-unit tertentu yang dilakukan seiring strategi agar bertahan di situasi yang terus berubah dan penuh tantangan untuk tetap relevan di masa depan. Meskipun PT Unilever mengklaim tidak melakukan pemutusan hubungan kerja massal, isu ini mengundang banyak pertanyaan serius tentang praktik perusahaan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan hubungannya antara pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan dan juga mengharuskan PT Unilever agar bertanggung jawab besar dalam menjalankan bisnisnya dengan integritas dan etika. Respons positif dari mereka termasuk perundingan dan komunikasi merupakan langkah penting agar bisa mempertahankan citra perusahaan dan tanggung jawab sosial yang baik, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan upaya tambahan seperti pelatihan dan dukungan finansial kepada karyawan yang terkena dampak. Dengan demikian, PT Unilever dapat memastikan bahwa tanggung jawab mereka terhadap karyawan mencerminkan komitmen yang sungguh untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan membangun kembali citra perusahaan yang terganggu dan dengan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja maka diharuskan agar PT Unilever memberikan kompensasi kepada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

**Kata Kunci:** Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Tanggung Jawab



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

## PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja dikarenakan suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan, tetapi dengan adanya alasan yang mendasari pengakhiran hubungan kerja ini. PHK melibatkan pemutusan kontrak kerja yang diatur oleh hukum dan peraturan ketenagakerjaan di untuk melindungi hak-hak karyawan. Aturan dan prosedur yang mengatur PHK dijelaskan bahwa perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan yang di-PHK. Dasar hukum yang mengatur tentang PHK sendiri adalah Bab XIII Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dan pasal 154 A ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang No 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. Dan Undang-Undang yang relevan yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia yang dimana Undang-undang ini memberikan kerangka kerja yang jelas tentang hak-hak pekerja, kewajiban perusahaan, serta prosedur penyelesaian konflik buruh dengan perusahaan. Dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memuat larangan PHK dengan berbagai alasan. Alasan yang dilarang tersebut seperti: "a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara

terus menerus; b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. Menikah; e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan; g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat, pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang penyembuhannya belum dapat dipastikan". Kabar PHK oleh Unilever muncul setelah buruh telah melakukan aksi protes yang dilakukan atas PHK secara sepihak terhadap 161 karyawannya.

PT Unilever merupakan suatu perusahaan multinasional yang terkemuka dalam industri produk konsumen, yang berfokus pada sektor makanan, minuman, produk kecantikan, dan perawatan rumah tangga. Kontroversi yang muncul antara perusahaan dan sekelompok pekerjanya ini membuat ketegangan, karena massa buruh yang melakukan protes dengan mengungkapkan keprihatinan dan ketidakpuasan mereka terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diambil oleh PT Unilever, sebab massa buruh menganggap bahwa hal tersebut merupakan suatu tindakan sepihak dan tidak adil. Perusahaan Unilever dengan reputasi globalnya yang telah dibangun mendapat perhatian khusus dalam konteks ini. Unilever yang telah diakui atas komitmen terhadap tanggung jawab sosial dan praktek keberlanjutan yang mereka terapkan. Namun, kasus pemutusan hubungan kerja ini menimbulkan pertanyaan serius tentang praktik perusahaan tersebut, serta dampak sosial dan ekonomi yang timbul sebagai akibat dari keputusan tersebut. Tidak hanya itu, kasus ini menimbulkan isu-isu yang lebih besar terkait dengan hubungan antara pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia termasuk peran serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja, hubungan industrial, keterlibatan pemerintah dalam menyelesaikan konflik buruh, dan pentingnya menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja.

Dampak sosial dan ekonomi dari PHK sepihak juga menjadi perhatian, mengingat bahwa pekerja yang terkena dampak PHK ini mungkin mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan baru atau menghadapi tantangan finansial yang serius. Hal ini menciptakan kompleksitas dalam upaya menyelesaikan konflik ini dengan pertimbangan yang melibatkan aspek-aspek kemanusiaan dan ekonomi. Kasus ini mencerminkan tantangan yang lebih besar yang dihadapi oleh banyak negara dalam melindungi hak-hak pekerja sambil mempertimbangkan keberlanjutan bisnis dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, analisis lebih lanjut dan pemahaman mendalam tentang berita ini akan membantu dalam memahami dinamika kompleks yang ada dalam hubungan industrial dan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia, serta upaya mencari solusi yang adil bagi para pihak yang terlibat dalam kejadian ini. Rumusan Masalah: Bagaimana respons dari PT Unilever terhadap tuntutan dan protes dari massa buruh? Bagaimana pertanggungjawaban dari PT Unilever kepada buruh yang terkena dampak dari PHK?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam artikel ini adalah metode penelitian hukum normatif. Pilihan ini didasarkan pada fakta bahwa artikel ini berfokus pada aturan-aturan hukum dan prinsip-prinsip hukum untuk menjawab pertanyaan kritis terkait isu yang

dibahas oleh penulis. Jenis data yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber yang bukan merupakan sumber utama. Pendekatan ini dipilih karena artikel ini bersifat deskriptif, yang berarti bahwa isi artikel ini menggambarkan suatu masalah atau keadaan dengan menggunakan kalimat-kalimat deskriptif untuk menjelaskannya dengan lebih detail.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Respons PT Unilever terkait tuntutan dari massa buruh**

Respons dari PT Unilever terhadap tuntutan dan protes dari massa buruh merupakan aspek yang sangat penting dalam kasus ini, yang perlu dinilai dalam kerangka hukum dan etika bisnis. Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia memiliki peraturan yang ketat terkait hak-hak pekerja, dan perusahaan diharapkan untuk mematuhi ketentuan-ketentuan ini, sehingga memungkinkan untuk respons PT Unilever dapat mencakup kepatuhan hukum, perundingan dan mediasi, serta reputasi dan tanggung jawab sosial perusahaan yang dalam kasus ini, penting untuk melihat bagaimana respons dari PT Unilever yang bisa mempengaruhi citra perusahaan dan upaya-upaya mereka dalam menjalankan tanggung jawab sosial perusahaan. PT Unilever mulai berkomentar dengan menanggapi info terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran dan dalam penyampaian di Bursa Efek Indonesia (BEI), mereka mengklaim bahwa informasi tersebut tidak benar. PT Unilever menyebut "hanya melakukan penyesuaian" pada unit-unit tertentu di perseroan. Dan juga mengeluarkan pendapat dengan "Terkait dengan pemberitaan yang saat ini beredar, perlu kami tegaskan bahwa Perusahaan dalam hal ini tidak melakukan PHK massal, akan tetapi Perusahaan melakukan penyesuaian pada unit-unit tertentu yang berdampak kepada 161 karyawan di Rungkut yang saat ini masih dalam proses. Adapun, presentase jumlah karyawan yang terdampak terhadap keseluruhan karyawan yang bekerja di pabrik Perusahaan adalah sebesar 4,9%."

PT Unilever mengatakan penyesuaian ini dilakukan untuk strategi agar dapat bertahan di tengah situasi yang terus berubah dan penuh tantangan, serta agar tetap relevan di masa depan yang dilakukan seiring transformasi pada end-to-end operasi bisnis perseroan. PT Unilever juga berkata sudah berkomunikasi dengan terbuka oleh para buruh yang terdampak. Komunikasi yang dilakukan melalui rapat dengan serikat pekerja, seluruh karyawan, sosialisasi, dan komunikasi personal kepada karyawan terdampak. Selain kompensasi yang melebihi standar kewajiban yang ditetapkan undang-undang, Perusahaan juga berkomitmen memberikan dukungan lain di antaranya insentif, pelatihan, dan serangkaian paket manfaat yang akan mendukung kesiapan karyawan terdampak agar dapat tetap produktif pasca menyelesaikan masa kerja, dan juga selama proses berjalan, PT Unilever berkomitmen membuka semua jalur komunikasi dengan karyawan dan serikat pekerja dan proses transisi ini akan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia, dengan begitu PT Unilever juga harus memberikan kompensasi kepada karyawan yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang sekarang telah menjadi Undang-Undang (UU) yang telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR)

### **Pertanggungjawaban dari PT Unilever terkait PHK**

Pertanggungjawaban dari PT Unilever harus bisa memberikan kompensasi yang wajib diberikan perusahaan kepada para karyawannya ketika terkena PHK. Dan kompensasi ini juga merupakan suatu bentuk atas masa bakti dan juga prestasi karyawan selama bekerja di perusahaan. Dimana kompensasi ini telah diatur di dalam undang-undang sehingga wajib diberikan kepada karyawan. Oleh sebab itu, PT Unilever harus bertanggungjawab kepada

karyawan yang terkena PHK dengan memberikan kompensasi tersebut berupa: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, untuk kompensasi uang penghargaan pada masa kerja dan uang pada penggantian hak bukan kewajiban mutlak, karena aturan dalam Pasal 156 Ayat (1) UU Cipta Kerja mengandung istilah "dan/atau" yang menunjukkan memilih antara memberi uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, atau memberikan semuanya. Berikut bunyi Pasal 156 Ayat (1) UU Cipta Kerja: *"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."* Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Uang pesangon, diberikan dengan ketentuan:
  - a. Kerja kurang dari 1 tahun: pesangon 1 bulan upah
  - b. Kerja 1 tahun atau lebih, kurang dari 2 tahun: pesangon 2 bulan upah
  - c. Kerja 2 tahun atau lebih, kurang dari 3 tahun: pesangon 3 bulan upah
  - d. Kerja 3 tahun atau lebih, kurang dari 4 tahun: pesangon 4 bulan upah
  - e. Kerja 4 tahun atau lebih, kurang dari 5 tahun: pesangon 5 bulan upah
  - f. Kerja 5 tahun atau lebih, kurang dari 6 tahun: pesangon 6 bulan upah
  - g. Kerja 6 tahun atau lebih, kurang dari 7 tahun: pesangon 7 bulan upah
  - h. Kerja 7 tahun atau lebih, kurang dari 8 tahun: pesangon 8 bulan upah
  - i. Kerja 8 tahun atau lebih: pesangon 9 bulan upah
2. Uang penghargaan masa kerja, diberikan dengan ketentuan:
  - a. Kerja 3 tahun atau lebih, kurang dari 6 tahun: uang penghargaan 2 bulan upah
  - b. Kerja 6 tahun atau lebih, kurang dari 9 tahun: uang penghargaan 3 bulan upah
  - c. Kerja 9 tahun atau lebih, kurang dari 12 tahun: uang penghargaan 4 bulan upah
  - d. Kerja 12 tahun atau lebih, kurang dari 15 tahun: uang penghargaan 5 bulan upah
  - e. Kerja 15 tahun atau lebih, kurang dari 18 tahun: uang penghargaan 6 bulan upah
  - f. Kerja 18 tahun atau lebih, kurang dari 21 tahun: uang penghargaan 7 bulan upah
  - g. Kerja 21 tahun atau lebih, kurang dari 24 tahun: uang penghargaan 8 bulan upah
  - h. Kerja 24 tahun atau lebih: uang penghargaan 10 bulan upah.
3. Uang penggantian hak, berupa:
  - a. Cuti yang belum diambil dan belum gugur
  - b. Biaya / ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja
  - c. Hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan begitu PT Unilever harus bertanggung jawab dengan wajib membayar sekian kompensasi berupa pesangon dan/atau uang penghargaan pada waktu kerja, dan uang penggantian hak. Kemudian pada besaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang harus diterima korban PHK sepihak tergantung pada masa kerja karyawan tersebut di perusahaan seperti ketentuan tersebut.

## KESIMPULAN

Dalam menghadapi tuntutan dan protes dari massa buruh terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), PT Unilever memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan bisnisnya dengan integritas dan etika dan juga menjaga reputasi yang telah dibangun sekian tahun. Pentingnya mematuhi undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia juga tidak dapat untuk bisa diabaikan, termasuk bertanggung jawab dengan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan yang terkena dampak dari PHK. Respons PT Unilever yang melibatkan perundingan, komunikasi terbuka dengan para pekerja, dan komitmen untuk mendukung karyawan yang

terdampak adalah suatu langkah positif yang baik. Namun, untuk mempertahankan citra perusahaan dan tanggung jawab sosial yang baik, PT Unilever harus dapat mempertimbangkan upaya tambahan, seperti memberikan pelatihan dan dukungan finansial kepada karyawan yang terkena dampak dari PHK. Dengan demikian, PT Unilever dapat memastikan bahwa tanggung jawab mereka terhadap karyawan tidak hanya sesuai dengan undang-undang, tetapi juga mencerminkan komitmen mereka untuk berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja, serta PT Unilever diwajibkan bisa untuk memberikan kompensasi dalam bentuk uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima wajib diberikan kepada para karyawannya ketika terkena PHK tergantung sesuai berapa lama karyawan itu bekerja. Dan kompensasi tersebut juga merupakan suatu bentuk atas selama bakti dan juga apresiasi kepada karyawan selama bekerja.

Respons PT Unilever dapat meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan dengan lebih menonjolkan upaya-upaya konkret yang mereka lakukan untuk membantu karyawan yang terdampak sehingga diharuskan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang terkena PHK. Selain kompensasi sesuai undang-undang, PT Unilever juga harus dapat untuk selalu mempertimbangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terkena dampak, serta memberikan dukungan finansial tambahan jika memungkinkan untuk diberikan. PT Unilever juga penting sekali untuk bisa menjaga transparansi dalam proses penyesuaian dengan memberikan informasi yang jelas kepada karyawan dan serikat pekerja tentang perubahan yang terjadi. Dengan melakukan ini, seharusnya PT Unilever dapat membangun kembali citra perusahaan dengan baik dan memastikan bahwa tanggung jawab sosial mereka terpenuhi dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahdiat, A. (2023). "Pesangon untuk Karyawan yang Terkena PHK atau Pensiun dalam UU Cipta Kerja (Maret 2023)". Databoks.
- Alamsyah, S. A. L. (2023). "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ini dia Aturan Hukumnya!". Binus.ac.id.
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Gajimu.com
- Rahadian, L. (2022). "Direksi Unilever (UNVR) Jawab Kabar Soal PHK Massal". CNBC Indonesia, Surabaya.
- Ratusan Buruh Demo Buntut PHK 161 Pekerja Unilever di Surabaya. CNN Indonesia
- Wibowo, R. F. & Herawati, R. (2021). "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak", Vol 3 (1), 111-112.