

Terkena PHK? Jangan Panik, Ini Langkah Hukum yang Harus Dilakukan Pekerja Beserta Hak-Haknya

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu kondisi yang paling dihindari oleh pekerja. Selain berdampak pada penghasilan, PHK juga sering menimbulkan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dan kesejahteraan keluarga. Di tengah tantangan ekonomi global, efisiensi perusahaan, hingga perubahan kondisi bisnis, kasus PHK semakin sering terjadi. Namun perlu dipahami bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang. Hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan perlindungan kepada pekerja serta mengatur hak-hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Lalu, apa yang harus dilakukan jika Anda menerima pemberitahuan PHK? Berikut penjelasannya.

Apa Itu PHK Menurut Hukum?

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dasar hukum PHK di Indonesia diatur dalam:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta PHK.

Pada prinsipnya, PHK merupakan langkah terakhir yang harus ditempuh setelah berbagai upaya untuk mempertahankan hubungan kerja dilakukan.

Alasan-Alasan PHK yang Diperbolehkan oleh Hukum

Tidak semua PHK bertentangan dengan hukum. Perusahaan dapat melakukan PHK apabila terdapat alasan yang sah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Beberapa alasan PHK yang umum antara lain:

1. Efisiensi Perusahaan

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila mengalami kondisi yang mengharuskan pengurangan tenaga kerja demi keberlangsungan usaha. Contohnya:

- Penurunan omzet;
- Krisis ekonomi;
- Restrukturisasi bisnis;
- Penutupan unit usaha.

2. Perusahaan Mengalami Kerugian

Apabila perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus yang dapat dibuktikan melalui laporan keuangan, PHK dapat dilakukan sesuai ketentuan hukum.

3. Perusahaan Tutup atau Pailit

Dalam keadaan perusahaan tutup permanen atau dinyatakan pailit oleh pengadilan, hubungan kerja dapat berakhir dan pekerja berhak memperoleh kompensasi sesuai aturan yang berlaku.

4. Pelanggaran Disiplin Berat oleh Pekerja

PHK dapat dilakukan apabila pekerja melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Namun perusahaan tetap harus membuktikan pelanggaran tersebut dan menjalankan prosedur yang benar.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Bagi pekerja dengan status PKWT (kontrak), hubungan kerja dapat berakhir ketika masa kontrak selesai sesuai perjanjian.

Langkah Pertama: Jangan Langsung Menandatangani Dokumen

Kesalahan yang sering terjadi adalah pekerja langsung menandatangani surat PHK, surat pengunduran diri, atau surat pernyataan tanpa memahami isinya.

Sebelum menandatangani dokumen apa pun:

- Bacalah seluruh isi dokumen;
- Pastikan alasan PHK disebutkan secara jelas;
- Periksa hak-hak yang akan diberikan;
- Simpan salinan seluruh dokumen yang diterima.

Apabila terdapat keraguan, konsultasikan terlebih dahulu dengan advokat atau konsultan hukum ketenagakerjaan.

Langkah Kedua: Minta Penjelasan Alasan PHK Secara Tertulis

Pekerja berhak mengetahui dasar dan alasan perusahaan melakukan PHK. Penjelasan tertulis penting untuk:

- Menilai apakah PHK dilakukan secara sah;
- Menentukan hak-hak yang berhak diterima;
- Menjadi alat bukti apabila terjadi sengketa.

Tanpa alasan yang jelas, PHK berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Langkah Ketiga: Hitung Hak-Hak yang Harus Diterima

Setiap pekerja yang terkena PHK perlu memastikan hak-haknya telah dihitung dengan benar. Hak tersebut dapat berupa:

- Uang Pesangon: Besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja.
- Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK): Diberikan kepada pekerja yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Uang Penggantian Hak, meliputi cuti tahunan yang belum diambil, biaya atau hak lain yang menjadi kewajiban perusahaan, fasilitas yang telah diperjanjikan.
- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): Pekerja yang memenuhi syarat juga dapat memperoleh manfaat program JKP yang diselenggarakan oleh pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Langkah Keempat: Simpan Seluruh Bukti dan Dokumen

Dokumen yang sebaiknya disimpan antara lain:

- Perjanjian kerja;
- Surat pengangkatan;
- Slip gaji;
- Rekening pembayaran upah;
- Surat PHK;

- Email atau pesan terkait PHK;
- Peraturan perusahaan atau PKB.

Dokumen-dokumen tersebut dapat menjadi alat bukti apabila terjadi perselisihan.

Langkah Kelima: Tempuh Perundingan Bipartit

Apabila pekerja merasa haknya tidak dipenuhi atau PHK dilakukan secara tidak sah, langkah pertama yang wajib ditempuh adalah perundingan bipartit antara pekerja dan perusahaan. Tujuan perundingan ini adalah mencari penyelesaian secara musyawarah tanpa harus membawa perkara ke pengadilan.

Langkah Keenam: Ajukan Mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan

Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, pekerja dapat mengajukan penyelesaian sengketa ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Mediator akan membantu para pihak mencari solusi yang adil dan sesuai hukum.

Langkah Ketujuh: Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila mediasi tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI berwenang memeriksa:

- Keabsahan PHK;
- Hak-hak pekerja yang belum dibayarkan;
- Perselisihan hubungan industrial lainnya.

Melalui putusan pengadilan, pekerja dapat memperoleh kepastian hukum atas hak-haknya.

PHK yang Patut Diwaspadai

Pekerja perlu berhati-hati apabila menghadapi kondisi berikut:

- Dipaksa menandatangani surat pengunduran diri;
- Tidak diberikan surat PHK;
- Tidak menerima hak pesangon;
- Upah ditahan tanpa alasan;
- Dikeluarkan secara lisan tanpa prosedur yang jelas.

Praktik-praktik tersebut berpotensi bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan dapat dipersoalkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa.

Kesimpulan

PHK bukanlah akhir dari segalanya, namun pekerja harus memahami hak dan langkah hukum yang tersedia untuk melindungi kepentingannya. Sebelum menerima atau menyetujui keputusan PHK, pastikan alasan PHK jelas, hak-hak telah dihitung dengan benar, dan seluruh dokumen pendukung disimpan dengan baik. Apabila terdapat indikasi pelanggaran hukum atau hak-hak pekerja tidak dipenuhi, pekerja dapat menempuh perundingan bipartit, mediasi melalui Dinas Ketenagakerjaan, hingga mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Memahami hak sejak awal merupakan langkah terbaik untuk memastikan proses PHK berjalan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.



Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat hukum. Apabila Anda menghadapi permasalahan hukum mengenai PHK atau ketenagakerjaan maka tim kami siap membantu Anda secara strategis dan profesional. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

☎ **08567572501**

✉ **info@justianlawfirm.com**

🌐 **www.justianlawfirm.com**