Tidak Setuju dengan PHK:
Bagaimana Cara Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial?

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering kali menimbulkan persoalan ketika pekerja merasa keputusan perusahaan tidak sesuai prosedur, alasan PHK tidak jelas, atau hak kompensasi yang diberikan tidak sesuai ketentuan. Tidak sedikit pekerja yang langsung menerima surat PHK tanpa mengetahui bahwa mereka memiliki hak untuk menolak keputusan tersebut dan menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan.

Pekerja yang tidak menyetujui PHK dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), tetapi harus terlebih dahulu melalui tahapan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan. Proses tersebut penting karena menentukan kelengkapan administrasi gugatan sekaligus memberikan kesempatan bagi pekerja dan perusahaan untuk menyelesaikan masalah tanpa persidangan.

1. Apa Dasar Hukum Menggugat PHK?
Penyelesaian sengketa PHK di Indonesia terutama diatur dalam:

- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023.
- UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).
- PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 dan Putusan MK No. 132/PUU-XXIII/2025 yang memberikan penafsiran penting terhadap prosedur PHK dan tenggang waktu gugatan.

Dalam Pasal 2 UU PPHI, perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Apabila pekerja menolak pengakhiran hubungan kerja, persoalan tersebut termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dapat diselesaikan melalui mekanisme PHI.

2. Langkah Pertama: Mengajukan Perundingan Bipartit
Sebelum mengajukan gugatan, pekerja wajib mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan. Berdasarkan Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dimulai.

Dalam perundingan ini, pekerja dapat menyampaikan keberatan atas alasan PHK, prosedur yang digunakan perusahaan, perhitungan pesangon, dan hak lain yang belum dipenuhi. Setiap perundingan harus dibuatkan risalah yang memuat identitas para pihak, tanggal perundingan, pokok perselisihan, pendapat masing-masing pihak, hasil perundingan, dan tanda tangan para pihak. Apabila kesepakatan tercapai, para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mengikat dan dapat didaftarkan di PHI.

Sebaliknya, apabila salah satu pihak menolak berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan dalam batas waktu tersebut, bipartit dianggap gagal.

3. Jika Bipartit Gagal, Bagaimana Proses Mediasi di Disnaker?

Apabila perundingan bipartit tidak berhasil, perselisihan dapat dicatatkan kepada Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya bipartit telah dilakukan. Untuk perselisihan PHK, para pihak dapat menempuh mediasi atau konsiliasi. Apabila dalam waktu tujuh hari kerja tidak ditetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, instansi ketenagakerjaan melimpahkan perkara kepada mediator. Arbitrase sendiri bukan jalur penyelesaian perselisihan PHK.

Dalam proses mediasi, mediator akan memeriksa permasalahan dan mempertemukan pekerja dengan perusahaan. Berdasarkan UU PPHI:

- Mediator harus mulai memeriksa perkara dan mengadakan sidang mediasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan.
- Proses mediasi diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak pelimpahan diterima.
- Jika tidak tercapai kesepakatan, mediator menyampaikan anjuran tertulis paling lambat 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama.
- Para pihak memberikan jawaban menerima atau menolak anjuran paling lambat 10 hari kerja setelah menerimanya.

Apabila anjuran diterima, para pihak dapat membuat Perjanjian Bersama. Namun, apabila ditolak atau tidak diberikan jawaban, anjuran dianggap ditolak dan perselisihan dapat dilanjutkan ke PHI.

4. Bagaimana Cara Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial?

Jika mediasi atau konsiliasi tidak menghasilkan kesepakatan, pekerja dapat mengajukan gugatan ke PHI. Tahapannya meliputi:

A. Pertama, menentukan pengadilan yang berwenang. Berdasarkan Pasal 81 UU PPHI, gugatan diajukan ke PHI pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.
B. Kedua, menyusun surat gugatan. Gugatan harus menjelaskan hubungan kerja, kronologi PHK, alasan penolakan, pelanggaran yang dipersoalkan, serta tuntutan yang diminta.
C. Ketiga, melampirkan dokumen perselisihan. Risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi merupakan dokumen penting. Pasal 83 UU PPHI mengatur bahwa gugatan tanpa risalah tersebut wajib dikembalikan kepada penggugat.
D. Keempat, mendaftarkan gugatan. Gugatan didaftarkan melalui kepaniteraan PHI pada Pengadilan Negeri yang berwenang.
E. Kelima, mengikuti persidangan. Para pihak menjalani pemeriksaan perkara, termasuk penyampaian gugatan dan jawaban, pembuktian, kesimpulan, hingga putusan hakim.

PHI berwenang memeriksa perselisihan PHK pada tingkat pertama. Terhadap putusan tersebut tersedia upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, bukan banding ke Pengadilan Tinggi.

5. Berapa Lama Batas Waktu Mengajukan Gugatan PHK?

Ini merupakan bagian yang sangat penting karena gugatan PHK memiliki tenggang waktu khusus. Berdasarkan perkembangan hukum terbaru, Putusan MK No. 132/PUU-XXIII/2025 tanggal 17 September 2025 mengubah penafsiran Pasal 82 UU PPHI.

Tenggang waktu pengajuan gugatan oleh pekerja atas PHK adalah paling lama satu tahun sejak tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan mediasi atau konsiliasi. Dengan demikian, penghitungan tenggang waktu tidak lagi dimulai sejak pekerja

menerima atau diberitahu keputusan PHK dari perusahaan sebagaimana penafsiran sebelumnya. Pekerja perlu menyimpan bukti tanggal berakhirnya proses mediasi atau konsiliasi karena tanggal tersebut menjadi penting untuk menghitung batas waktu pengajuan gugatan. Jangan menunda konsultasi atau persiapan gugatan hanya karena masih bernegosiasi secara informal dengan perusahaan.

6. Bukti Apa yang Harus Disiapkan untuk Menggugat PHK?

Agar gugatan dapat disusun secara kuat, pekerja sebaiknya mempersiapkan:

1. Perjanjian kerja, baik PKWT maupun PKWTT.
2. Surat pemberitahuan atau keputusan PHK dari perusahaan.
3. Slip gaji dan bukti pembayaran upah.
4. Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
5. Riwayat komunikasi dan dokumen terkait alasan PHK.
6. Risalah perundingan bipartit.
7. Risalah mediasi atau konsiliasi dan anjuran tertulis mediator.
8. Perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta hak lainnya apabila menjadi bagian tuntutan.

Bukti tersebut digunakan untuk menilai apakah alasan PHK sesuai ketentuan, apakah prosedur telah dipenuhi, dan apakah hak pekerja telah dihitung secara benar.

7. Apakah Perusahaan Boleh Tetap Melakukan PHK Ketika Sengketa Berlangsung?

Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 memberikan perubahan penting dalam penerapan Pasal 151 dan Pasal 157A UU Ketenagakerjaan. Dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.

Selain itu, selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha tetap berjalan sampai berakhirnya proses yang berkekuatan hukum tetap. Apabila pekerja dibebastugaskan sementara, pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak lainnya sesuai ketentuan. Hal ini penting karena perusahaan tidak dapat menganggap keberatan pekerja terhadap PHK otomatis membuat hubungan kerja berakhir tanpa memperhatikan prosedur hukum yang berlaku.

8. Komparisi Ketentuan Lama dan Terbaru

Perubahan penting dalam penyelesaian sengketa PHK pada 2026 tidak hanya berasal dari perubahan UU Ketenagakerjaan, tetapi juga penafsiran Mahkamah Konstitusi terhadap prosedur dan tenggang waktu gugatan.

Aspek	**Ketentuan Sebelumnya**	**Ketentuan yang Berlaku pada 2026**
Dasar hukum PHK	UU No. 13 Tahun 2003 sebelum perubahan Cipta Kerja	UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah UU No. 6 Tahun 2023
Prosedur PHK	Mengacu pada ketentuan UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI	Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan PHK setelah adanya penetapan berkekuatan hukum tetap jika bipartit gagal

Perundingan bipartit	Wajib sebelum proses lanjutan	Tetap wajib, dengan penekanan musyawarah untuk mufakat
Tenggang waktu gugatan PHK	Sebelumnya ditafsirkan satu tahun sejak keputusan PHK diterima atau diberitahukan, berdasarkan Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023	Putusan MK No. 132/PUU-XXIII/2025 menetapkan satu tahun sejak mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan
Penyelesaian melalui pengadilan	Melalui PHI berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004	Tetap melalui PHI dengan memperhatikan penafsiran MK terbaru

Dengan demikian, pekerja perlu memperhatikan bukan hanya ketentuan tertulis dalam undang-undang, tetapi juga putusan Mahkamah Konstitusi yang mengikat dan mengubah cara penerapan pasal terkait PHK.

Kesimpulan

Pekerja yang tidak menyetujui keputusan PHK memiliki hak untuk memperjuangkan kepentingannya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prosesnya dimulai dari perundingan bipartit selama maksimal 30 hari kerja, dilanjutkan dengan mediasi atau konsiliasi di Disnaker, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, gugatan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Hal yang tidak boleh diabaikan adalah tenggang waktu gugatan satu tahun sejak tidak tercapainya kesepakatan mediasi atau konsiliasi, sebagaimana ditegaskan Putusan MK No. 132/PUU-XXIII/2025. Memahami prosedur, menyiapkan bukti, dan menghitung hak pekerja sejak awal merupakan langkah penting agar keberatan terhadap PHK dapat diperjuangkan secara tepat.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat huku. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait PHK sepihak, penolakan keputusan PHK, pesangon yang tidak sesuai, perundingan bipartit yang gagal, mediasi Disnaker, maupun gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, penting untuk memahami tenggang waktu, bukti, dan mekanisme hukum yang tersedia. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com