

Ketenagakerjaan

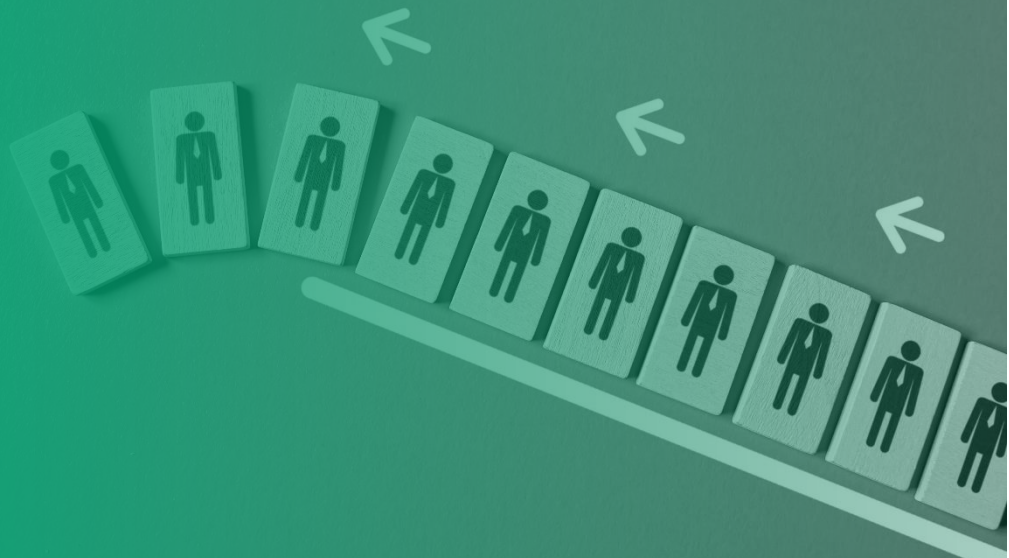
Umumkan PHK

“via Email atau Group Call”;

Bolehkah dalam Hukum

Ketenagakerjaan Indonesia?





Pendahuluan

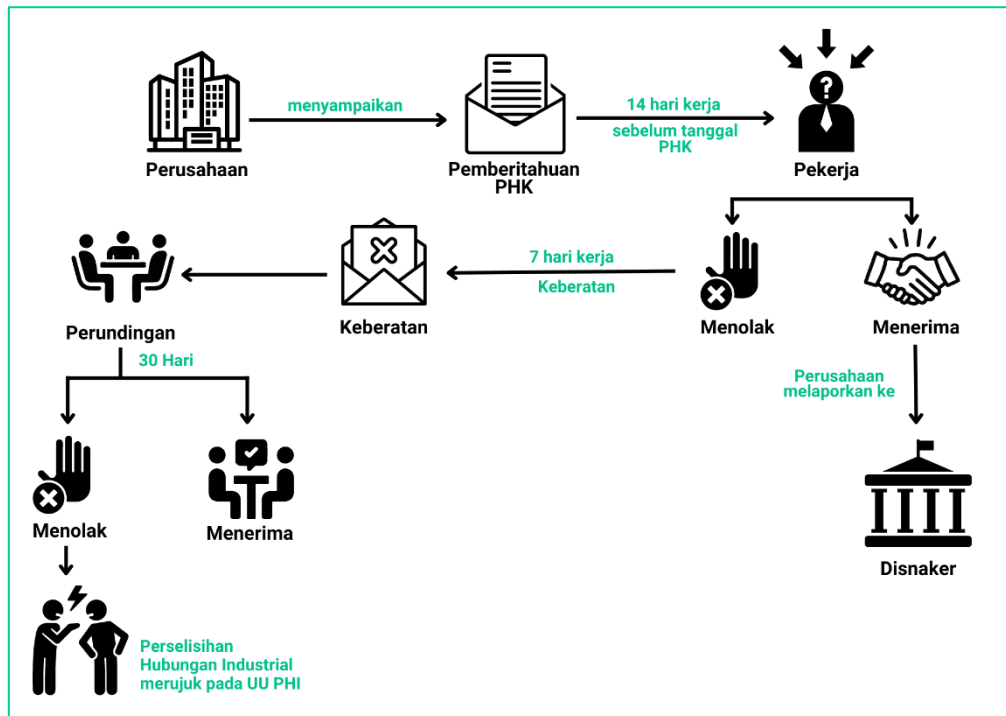
Belakangan ini, diketahui setidaknya terdapat beberapa perusahaan menjadikan faktor ekonomi makro sebagai salah satu alasan yang membuat perusahaan mengalami kerugian, atau produksi tidak sesuai target tahunan, atau kegiatan usaha yang terus menurun, atau hal-hal yang serupa lainnya yang mengakibatkan perusahaan terpaksa mengambil keputusan untuk melakukan PHK kepada beberapa pekerjanya, tentunya hal tersebut dimungkinkan sepanjang proses dan pelaksanaan PHK nya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Sayangnya, dalam beberapa pemberitaan yang ada belakangan ini terdapat beberapa perusahaan yang mengatasnamakan kerugian tersebut untuk melakukan PHK kepada pekerjanya melalui pesan singkat atau e-mail atau *virtual meeting*.

Apakah hal ini dibenarkan berdasarkan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia? Apa dampaknya bagi perusahaan yang melakukan PHK dengan cara seperti ini?

Perusahaan pada dasarnya dapat melakukan PHK kepada Pekerja karena kondisi-kondisi tertentu sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("**PP No. 35**"), termasuk diantaranya alasan PHK karena perusahaan sedang mengalami kerugian atau untuk mencegah kerugian. Hanya saja, apapun yang menjadi alasan Perusahaan melakukan PHK tentunya tidak akan pernah menjadi kabar baik bagi Pekerja yang bersangkutan. Pemerintah menyadari dengan pasti potensi konflik ini dalam hubungan ketenagakerjaan, karenanya melalui PP No. 35 telah diatur ketentuan mengenai prosedur sampai dengan besaran hak yang dapat diterima Pekerja dalam hal terjadi PHK.

Prosedur PHK

Prosedur PHK yang dimaksud dalam PP No. 35 merupakan kepatuhan yang harus dilakukan oleh perusahaan. Adapun prosedur PHK tersebut dapat dilihat pada bagan di bawah ini:



Gambar 1: Prosedur PHK menurut PP No. 35

Berdasarkan prosedur PHK tersebut dapat diketahui bahwa PP No. 35 secara tegas mengharuskan perusahaan untuk terlebih dahulu mengirimkan surat pemberitahuan PHK secara tertulis dan patut kepada pekerja yang bersangkutan, hal ini sesuai dengan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3) PP No. 35.

PP No. 35 memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menerima atau menolak pemberitahuan yang disampaikan, perlu dipahami juga bahwa penolakan dari pekerja tersebut bukan berarti mengakibatkan yang bersangkutan tidak jadi di PHK. Penolakan tersebut lebih kepada alasan PHK dan besaran hak kompensasi PHK yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan yang berlaku, oleh karenanya dalam Pasal 39 ayat (2) PP No. 35 pada pokoknya mengatur bahwa dalam hal terjadi perselisihan pendapat mengenai PHK ini maka para pihak diminta untuk melakukan perundingan (*bipartite*).

Dengan kata lain, PHK yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan hukum ini tentunya tidak dibenarkan oleh Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku. Meskipun ketentuan dalam Pasal 37 PP No. 35 tersebut tidak diikuti dengan sanksi, namun perlu diperhatikan dengan seksama latar belakang, efisiensi dan

efektifitas dalam langkah perusahaan mengambil keputusan untuk mem-PHK pekerjanya. Perlu untuk dipahami, bahwa mengabaikan prosedur ini akan berpotensi pada timbulnya perselisihan yang pada akhirnya akan menghabiskan waktu, tenaga dan biaya yang lebih besar pada para pihak. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mencegah hal tersebut salah satunya dengan cara mengkonsultasikan rencana PHK dengan pihak yang memahami ketentuan hukum yang berlaku dapat menjadi salah satu upaya bijak perusahaan untuk menghindari atau setidaknya mengukur resiko yang mungkin timbul, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi dan melakukan langkah-langkah pencegahan yang lebih efektif terhadap resiko yang mungkin timbul dikemudian hari sehubungan dengan realisasi PHK tersebut.

Pemahaman perusahaan mengenai prosedur PHK akan sangat membantu perusahaan menghindari resiko yang tidak diinginkan dalam merealisasikan keputusan beratnya untuk melakukan PHK. Kembali diingatkan, pemberitahuan PHK kepada pekerja senantiasa bukan kabar yang diharapkan oleh pekerja yang bersangkutan, sehingga langkah pertama untuk memberitahukan hal tersebut kepada pekerja tentunya membutuhkan kehati-hatian. Pilihan mempersingkat prosedur dengan memberitahukan keputusan tersebut dalam (i) satu waktu (dalam pertemuan langsung maupun *virtual*), ataupun (ii) pemberitahuan tertulis yang disampaikan secara tidak patut, bukanlah keputusan yang bijak. Pemberitahuan dengan cara tersebut hanya akan menimbulkan konflik baru, selain konflik perselisihan yang mungkin timbul sehubungan dengan besaran kompensasi PHK yang seharusnya diterima oleh pekerja yang bersangkutan.

Ketenagakerjaan

Umumkan PHK “*via Email atau Group Call*”; Bolehkah dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia?

Author:



Camelia Ahmad, S.H., M.H.
Partner at DSLC

Email

camelia.ahmad@dslc.law

Telephone

+6221 50300810

Areas of Expertise:

Manpower, Investment Law, Commercial Agreement,
Corporate Legal Practice, Due Diligence