

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Kasus Pemutusan Hubungan Kerja 5000 Karyawan T-Mobile

Leonardo Halim¹ Gunardi Lie²

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: Leonardo.205210129@stu.untar.ac.id¹ gunardie.lie@untar.ac.id²

Abstrak

Indonesia merupakan negara yang sangat memajukan dan menganut hukum sebagai aturan-aturannya untuk melindungi serta memajukan negaranya. Tentunya Di Indonesia itu sendiri masih ada beberapa masalah dan akhir-akhir ini muncul banyak sekali masalah-masalah dalam bidang ketenagakerjaan yaitu kasus-kasus PHK yang biasanya terjadi di perusahaan-perusahaan baik kecil ataupun besar. Disini penulis akan meneliti mengenai kasus PHK 5000 karyawan di T-Mobile dengan menggunakan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian hukum normatif yang mengkaji penegakan hukum terhadap PHK berdasarkan hukum-hukum yang berlaku di Indonesia. PHK ini sendiri sebuah proses yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan dan tidaklah salah, jika melakukan PHK dengan prosedur-prosedur yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di Indonesia saat ini dan juga alasan-alasan yang sah untuk suatu perusahaan itu melakukan PHK aturannya itu sendiri tertera pada Pasal 61 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang yang sedang berlaku di Indonesia karyawan di Indonesia itu terbagi menjadi 2 jenis karyawan yaitu PKWT(Karyawan Kontrak) dan juga ada PKWTT(Karyawan Tetap). Perusahaan T-Mobile disini ingin melakukan PHK kepada karayawannya dengan memberikan pesangon kepada para karyawannya hal ini sudah sejalan dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan. Dapat Disimpulkan bahwa dengan diterapkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang yang paling kepakai di Indonesia apalagi pada kasus PHK yang sangatlah marak belakangan ini.

Kata Kunci: Undang-Undang, PHK, Ketenagakerjaan, Karyawan



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

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang masih berkembang yang bisa dibilang pendidikannya masih belum maksimal. Indonesia itu sendiri merupakan negara hukum seperti yang disampaikan oleh Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa “Negara Indonesia ada negara hukum.” Sehingga masyarakat Indonesia sebagai masyarakat yang menetap di negara hukum harus bahkan wajib untuk tetap mematuhi aturan-aturan yang tertera dalam Undang-Undang dan aturan-aturan lain yang berlaku di Indonesia. Indonesia sebagai negara hukum dan menciptakan Undang-Undang serta aturan-aturan lain yang berlaku di Indonesia dikarenakan Indonesia memiliki tujuannya sendiri yang menguntungkan bahkan memajukan negaranya yaitu tujuan perlindungan, tujuan kesejahteraan, tujuan pencerdasan, tujuan perdamaian. Dalam tujuan perlindungan ini berasal dari pembukaan UUD 1945 alinea ke 4 yang memiliki bunyi yaitu Melindungi setiap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia yang dimana pada tujuan ini yang ditujukannya yaitu untuk melindungi komponen bangsa yakni seperti rakyat dan nilai-nilai bangsa, kemudian dalam tujuan kesejahteraan itu pembukaan UUD 1945 pada alinea ke 4 yang memiliki bunyi yaitu memajukan kesejahteraan umum yang dimaksud dalam kesejahteraan disini yaitu tercukupinya 3 unsur berikut yaitu sandang, pangan, dan papan.

Pada tujuan pencerdasan itu telah tertera pada pembukaan UUD 1945 pada alinea ke 4 yang memiliki bunyi mencerdaskan kehidupan bangsa yang dimaksud dari mencerdaskan itu

merupakan seluruh rakyat Indonesia memiliki kesempatan yang sama dan secara adil untuk mendapatkan pendidikan yang layak agar masyarakat Indonesia ini menjadi lebih cerdas agar dapat memajukan bangsanya. Dan yang terakhir yaitu tujuan perdamaian ini telah tertera pada pembukaan UUD 1945 pada alinea ke 4 yang memiliki bunyi yaitu melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial untuk perdamaian ini sendiri memiliki dua arti yaitu perdamaian dalam negeri dan juga perdamaian diluar negeri dan tentunya perdamaian ini merupakan sebuah tujuan yang dicita-citakan semua negara pastinya.

Tentunya Di Indonesia itu sendiri masih ada beberapa masalah dan akhir-akhir ini muncul banyak sekali masalah-masalah dalam bidang ketenagakerjaan yaitu kasus-kasus PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) yang biasanya terjadi di perusahaan-perusahaan baik kecil ataupun besar. Dengan maraknya masalah-masalah di bidang ketenagakerjaan Indonesia itu sendiri pastinya menciptakan aturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimana pada Undang-Undang ini mengatur keseluruhan mengenai ketenagakerjaan mulai dari mengenai Hak dan Kewajiban seorang pengusaha dan pekerja, Jam kerja yang pasti harus ditentukan dalam kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja, Upah dalam pekerjaan yang dimana pastinya ada aturan mengenai upah dan pengupahan, perlindungan terhadap pekerja yang dimana ini merupakan hal yang penting contohnya itu seperti kesehatan pekerja, PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) yang dimana ini merupakan salah satu hal yang suka terjadi di suatu perusahaan tetapi harus dilakukan dengan prosedur-prosedur yang benar.

Dalam proses PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pekerja ini sering kali disalahgunakan dan ini akan menjadi sebuah masalah yang cukup krusial dikarenakan dengan suatu perusahaan melakukan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) kepada pekerja ini secara langsung menghilangkan sumber pendapatan si pekerja ini yang dimana pekerja ini jika punya keluarga yang harus diurus ini akan mengalami kesusahan dan hal-hal seperti pastinya ingin dihindari dengan cara PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang benar dan sesuai aturan-aturannya. Perusahaan T-Mobile merupakan sebuah perusahaan telekomunikasi yang telah menyediakan atau memberikan sebuah jasa kepada para pelanggannya yaitu berupa layanan nirkabel yang menggunakan jaringan berupa 4G LTE mereka. Dan belum lama ini Perusahaan T-Mobile mengalami penurunan sahamnya sebesar 7% semenjak bulan Agustus lalu, sehingga perusahaan T-Mobile ini memiliki sebuah rencana yaitu untuk mem-PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) karyawannya sebanyak 5000 karyawannya atau 7 % karyawannya mengenai hal ini sendiri pun telah disampaikan oleh CEO T-Mobile nya langsung yaitu Mike Sievert. Mengenai PHK(Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan T-Mobile ini sendiri dikarenakan penjualan T-Mobile yang mengalami penurunan tiap tahunnya sebesar 2,5% dan juga penambahan jumlah pelanggannya yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan Uraian diatas peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai kasus PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) yang akan dilakukan oleh T-Mobile dan meneliti lebih lanjut mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) itu sendiri. Peneliti akan membuat judul penelitian ini yang memiliki judul "PHK 5000 Karyawan T-Mobile." Rumusan Masalah: Bagaimana prosedur-prosedur yang harus dilakukan saat melakukan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja)? Bagaimana tanggung jawab yang dilakukan perusahaan T-Mobile terhadap rencana mem-PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) karyawannya?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah sebuah tata cara , langkah , atau sebuah prosedur yang ilmiah dengan tujuan untuk mendapatkan data yang memiliki tujuan tertentu. Jenis penelitian yang

digunakan dalam penelitian adalah penelitian hukum normatif yang mengkaji penegakan hukum terhadap PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) berdasarkan hukum-hukum yang berlaku di Indonesia. Sumber-sumber dari penelitian ini berdasarkan dari data-data yaitu berupa Undang-Undang, Jurnal Hukum, Teori dari para ahli, dan juga artikel-artikel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Prosedur-prosedur yang harus dilakukan saat melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Berbagai permasalahan di Indonesia saat ini sangatlah banyak salah satu itu adalah kasus PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) yang merupakan sebuah masalah yang sering terjadi disuatu perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) ini sendiri sebuah proses yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan dan tidaklah salah, jika melakukan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) dengan prosedur-prosedur yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di Indonesia saat ini dan juga alasan-alasan yang sah untuk suatu perusahaan itu melakukan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja). Salah satunya suatu perusahaan melakukan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) itu dikarenakan ada alasan-alasan yang sah menurut Undang-Undang itu tertera pada Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Karyawan atau pekerja meninggal dunia. Berakhirnya kontrak kerja pada jangka waktu tertentu. Berakhirnya suatu pekerjaan tertentu. Terdapat penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap. Adanya kejadian atau keadaan tertentu yang sudah tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan sehingga menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Jika seseorang dalam suatu Perusahaan mengalami salah satu hal dari diatas yaitu seperti pekerjaannya telah meninggal dunia, kontrak kerja antara si pekerja atau buruh dengan Perusahaan telah berakhir ataupun habis, suatu pekerjaan yang telah berakhir antara si pemberi kerja dengan si pekerja, adanya lembaga penyelesaian perselisihan antara hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum yang sudah tetap dan yang terakhir ada suatu kejadian ataupun suatu keadaan tertentu yang ada didalam perjanjian kerja ataupun tertera didalam peraturan Perusahaan yang membuat seorang pekerja berakhir hubungan kerjanya sehingga di PHK. Dalam hal ini jika seseorang tidak ada didalam ketentuan-ketentuan tersebut tetapi terkena PHK maka orang itu dapat memberikan atau melakukan gugatan kepada suatu Perusahaan karena haknya seorang pekerja tersebut. Dalam Undang-Undang yang sedang berlaku di Indonesia karyawan di Indonesia itu terbagi menjadi 2 jenis karyawan yaitu PKWT(Karyawan Kontrak) dan juga ada PKWTT(Karyawan Tetap). Dengan terbaginya 2 jenis karyawan ini sendiri menjadi suatu proses PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) terbagi menjadi 2 jenis lagi yaitu PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) untuk PKWT(Karyawan Kontrak) dan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) untuk PKWTT(Karyawan Tetap).

Untuk PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap PKWT(Karyawan Kontrak) memiliki prosedurnya sendiri yaitu: Setiap perusahaan wajib menyiapkan berkas atau data-data menjadi hal pendukung dasar PHK; Setiap perusahaan harus memberikan informasi yaitu berupa berita PHK terhadap karyawan yang memiliki keterkaitan; Setiap perusahaan harus melakukan musyawarah untuk mendapatkan sebuah kesepakatan terhadap kedua belah pihak; Harus adanya mediasi hukum agar dapat diselesaikan masalah lebih sah dan tidak ada kesalahpahaman; Setiap perusahaan yang ingin mem PHK karyawannya harus mempersiapkan kompensasi untuk PHK. Untuk PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap PKWTT(Karyawan Tetap) memiliki prosedurnya sendiri yaitu: Sebuah perusahaan wajib mencari jalan tengah dengan karyawan yang ingin di PHK-nya melalui musyawarah agar mendapatkan solusi yang

terbaik untuk kedua belah pihak; Apabila musyawarah yang dilakukan dengan kedua belah pihak tidak berhasil, maka akan melakukan mediasi bersama dengan pihak ketiga yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk mencari solusinya bersama-sama; Apabila mediasi dengan pihak ketiga yaitu Dinas Tenaga Kerja tetap gagal/tidak berhasil maka akan dilakukan mediasi hukum yang dilakukan kepada pengadilan hubungan industrial melalui surat permohonan yang dilakukan secara tertulis; Setelah mendapatkan persetujuan bipartit yaitu perundingan industrial yang dilakukan antara dua pihak yaitu antara karyawan dan perusahaan, maka akan dilakukan tanda tangan perjanjian bersama; Prosedur yang terakhir yaitu karyawan yang terkena PHK harus diberikan uang pesangon sesuai dengan aturan yang tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka karena itu harus dipastikan dulu dalam suatu Perusahaan dan pekerjaannya apakah pekerja atau buruh tersebut merupakan seorang PKWT(Karyawan Kontrak) atau seorang PKWTT(Karyawan Tetap) dikarenakan keduanya memiliki cara dan prosedur yang berbeda sehingga ini juga akan membuahkan hasil yang berbeda, walaupun pada akhirnya sama-sama PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) tetap harus

Tanggung jawab yang dilakukan perusahaan T-Mobile terhadap rencana mem-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karyawannya

T-Mobile yaitu perusahaan raksasa telekomunikasi yang berasal dari negara Jerman baru saja mengumumkan untuk melakukan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap karyawannya yaitu sebanyak 5000 karyawan atau 7% karyawannya. Karyawan yang di PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) oleh T-Mobile yaitu staf di level manajemen perusahaannya, pekerja di T-Mobile, dan juga sumber daya eksternal lainnya, namun staf ritel dan juga layanan konsumen yang memiliki interaksi langsung dengan para konsumen itu tidak akan terdampak. PHK(pemutusan Hubungan Kerja) ini dilakukan dikarenakan perusahaan T-Mobile pada beberapa bulan terakhir ini mengalami penurunan saham sebesar 7% pada bulan Agustus lalu. T-Mobile ini sendiri memiliki tanggung jawabnya terhadap 5000 karyawannya iya melakukan PHK dengan memiliki rencana yaitu akan memberitahukan kepada para karyawannya dan juga akan memberikan pesangon kepada para karyawannya. Dalam hal ini, memberikan sebuah pesangon kepada karyawannya ini sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam Undang-Undang yang berlaku. Pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Dalam pasal tersebut dikatakan bahwa suatu perusahaan yang ingin melakukan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) wajib untuk memberikan atau membayar uang pesangon ataupun uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima dalam hal ini, sudah sesuai dengan prosedur yang akan dilakukan oleh perusahaan T-Mobile yaitu memberikan uang pesangon kepada karyawannya yang akan di PHK(Pemutusan Hubungan Kerja). Uang penggantian hak yang harus diterima tersebut itu meliputi banyak hal yaitu seperti: Uang dari cuti tahunan yang belum pernah diambil dan juga belum gugur; Uang yaitu berupa biaya ataupun ongkos pulang kepada pekerjaannya dan juga keluarga ketempat yang diterimanya kerja si pekerja; Uang penggantian perumahan dan juga uang pengobatan dan juga uang perawatan yang telah ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan pada saat kerja bagi yang telah memenuhi syarat; Dan juga hal-hal lainnya yang telah ditetapkan ataupun disepakati pada saat perjanjian kerja, peraturan yang berlaku diperusahaan atau perjanjian kerjasama yang telah dibuat bersama antara perusahaan dengan pekerja.

Mengenai komponen dan juga upah yang diberikan untuk perhitungan uang pesangon yang akan diberikan kepada pekerjaannya ini terdiri dari beberapa komponen. Komponen-komponen tersebut seperti upah pokok dan segala macam yang berbentuk tunjangan dan

memiliki sifat yang tetap untuk diberikan kepada buruh ataupun pekerja dan keluarganya maka itu semua harus diberikan kepada karyawannya yang akan diberikan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja). Dalam hal ini dipastikan bahwa T-Mobile harus melakukan semua ketentuan-ketentuan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja yang akan dilakukan agar sesuai dengan prosedur dan tahapannya agar tidak terjadi masalah. T-Mobile juga wajib untuk memberikan atau membayar uang pesangon ataupun uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima kepada 5000 ataupun 7% karyawannya yang akan di PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) karena itu sudah menjadi aturan yang sah dan penting yang tertera pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Undang-undang merupakan hal yang sangat penting agar terlaksananya hukum dalam suatu negara, dengan adanya Undang-Undang maka sebuah negara bisa berjalan dengan damai dan tetram oleh karenanya dalam membentuk suatu undang-undang haruslah berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan aturan yang sangatlah penting dimasyarakat apalagi namanya tenaga kerja sangatlah diperlukan dan dibutuhkan oleh semua baik bagi perusahaan ataupun bagi pekerjanya langsung. Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk melindungi para pekerja dan melindungi perusahaannya dari masalah-masalah ketenagakerjaan yang telah terjadi di Indonesia pada saat ini maupun pada saat yang akan datang. Dapat Disimpulkan bahwa dengan diterapkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang yang paling kepakai di Indonesia karena semua orang harus bekerja dan pastinya memerlukan ikatan pekerjaan yang membutuhkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seperti halnya dengan PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) ini merupakan sebuah kasus yang sering terjadi disuatu Perusahaan yang perlu ditangani karena ini akan menjatuhkan Masyarakat sehingga UU Ketenagakerjaan akan membantu seseorang yang terkena PHK dengan memberikan Pasal-Pasalnya seperti apa saja prosedur dan apakah orang tersebut dapat di PHK atau tidak. Seperti kasus T-Mobile yang mem-PHK 5000 karyawannya yang saya bahas itu telah menjalankan prosedur PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) dengan benar dan harus memberikan kompensasinya yaitu uang pesangon ataupun uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima. UU Ketenagakerjaan sangatlah membantu semua orang dan pastinya kasus-kasus PHK sangatlah terbantu dengan adanya UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilliani Meidiana, "Perhitungan Pesangon hingga Uang Penghargaan UU Cipta Kerja 2023"
<https://employers.glints.com/id-id/blog/perhitungan-pesangon/>
- Indonesia, "Usai Microsoft dan Meta, Giliran T-Mobile PHK 5.000 Karyawan"
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230825141238-92-990446/usai-microsoft-dan-meta-giliran-t-mobile-phk-5000-karyawan>
- Julianti Dwi, "Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut UU"
<https://rey.id/blog/bisnis/prosedur-pemutusan-hubungan-kerja/>
- Oswaldo Ignacio Geordi, "Badai PHK Belum Kelar! Giliran T-Mobile Pangkas 5.000 Karyawan"
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6894868/badai-phk-belum-kelar-giliran-t-mobile-pangkas-5000-karyawan>.
- Sitoresmi Ayu Rifka, "Tujuan Negara Republik Indonesia sesuai UUD 1945 Alinea 4, Ini Penjelasanannya"
<https://www.liputan6.com/hot/read/5290672/tujuan-negara-republik-indonesia-sesuai-uud-1945-alinea-4-ini-penjelasanannya?page=2>
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan