

BAB III

PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN SECARA SEPIHAK

A. Contoh Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT Garuda Indonesia

PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk, adalah maskapai penerbangan nasional Indonesia. Garuda adalah nama wahana tunggangan dewa wisnu dalam mitologi india kuno. PT.Garuda Indonesia sendiri merupakan penerbangan yang dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesi, menyediakan pesawat komersial untuk penumpang, kargo, dan jasa termasuk pelayanan darat, jasa operasi udara pemeliharaan dan perbaikan hub di indonesia. PT Garuda Indonesia diduga melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada karyawannya yang mengakibatkan pekerja tersebut tidak dapat lagi bekerja dimaskapai tersebut.

Kronologisnya adalah Zita Gracia Sekarsari selaku karyawan di PT Garuda Indonesia, dia bekerja diperusahaan tersebut sebagai seorang pramugari yang mana Zita sendiri sudah bekerja cukup lama diperusahaan PT Garuda Indonesia.

Zita Gracia Sekarsari di-PHK oleh perusahaan Garuda Indonesia dengan secara sepihak tanpa adanya pertimbangan dari kedua belah pihak dan Zita sendiri mkemang sedang mengalami sakit dan sedang tidak bisa bekerja dikarenakan kecelakaan kerja yang diderita saat bekerja di maskapai Garuda Indonesia.

Kecelakaan kerja yang diderita Zita Gracia Sekarsari terjadi diakibat kan *Hard Landing* pada maskapai pesawat tersebut. Zita menderita sakit herniasi nukleus pulposus (HNP) atau sering disebut saraf terjepit. Selama zita tidak

bekerja dimaskapai tersebut zita rajin dan selalu melakukan perawatan sendiri dan sampai sembuhnya zita terus melakukan penyembuhan sendiri.

Namun ketika Zita sudah dinyatakan sembuh dan sehat pihak dari Garuda Indonesia tidak menerima Zita dalam bekerja. Melainkan Zita diberhentikan atau di-PHK oleh PT Garuda Indonesia secara sepihak tanpa alasan apapun. Zita pun bingung dan merasa dirugikan atas apa yang telah diterimanya karena telah hilang haknya untuk dapat bekerja dimaskapai tersebut.

B. Contoh Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT Nirwana Alabare Garment.

PT. Nirwana Alabare Garment adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil dan garment, dalam praktek nya perusahaan yang berbentuk garment atau tekstil tak jarang selalu kehilangan konsumen dalam melakukan praktek kerja nya, karena bisa dibilang juga jenis usaha ini adalah usaha yang musiman dan tak selalu naik dalam proses penjualan nya melainkan akan ada dimana perusahaan mengalami penurunan penjualan. Dan dalam hal ini pula kadang pekerja tidak terlalu lama dikontrak diperusahaan melainkan hanya beberapa bulan atau mungkin 1-2 tahun saja dan setelah itu pekerja terkena PHK apabila memang sudah tidak diperlukan lagi oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai jumlah pemutusan hubungan kerja hanya ada 3 karyawan yang telah terputus hubungan kerjanya karena atas kemauan diri sendiri sejak bulan mei pada tahun 2020.

Adapun proses untuk mengundurkan diri harus mengajukan permohonan 1 bulan sebelum pengunduran diri dengan mengembalikan seragam, ID Card dan kartu asuransi yang diberikan oleh perusahaan serta menandatangani beberapa dokumen yang terkait dengan pengunduran dirinya. Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 162 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum mulai pengunduran diri.
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Hak yang didapatkan oleh karyawan karena pengunduran diri yaitu uang penggantian hak dan uang pisah. Jika pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

Sebagaimana atas hasil penelitian yang didapatkan dari perusahaan “dalam pelaksanaannya perusahaan tidak serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan tidak pernah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah”.

Dari hasil penelitian tersebut sudah tampak jelas bahwa perusahaan tersebut selaras dari prosedur yang telah ditetapkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya diproses dengan peraturan kerja bersama dan undang-undang ketenagakerjaan, pemberi penggantian hak dan uang pisah.

Perusahaan NIRWANA dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan juga dilakukan karena alasan lain, PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan.

Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon , uang penghargaan dan uang penggantian hak di atur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.