

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah negara hukum, dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang 1945 untuk mewujudkan negara hukum salah satunya diperlukan perangkat hukum yang digunakan untuk mengatur keseimbangan dan keadilan di segala bidang kehidupan dan penghidupan rakyat melalui peraturan perundang-undangan dengan tidak mengesampingkan fungsi yurisprudensi. Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disebut dengan kata PHK. PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak, keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Jadi perlu adanya aturan yang mengatur segala kepentingan individu di dalam Negara Indonesia yaitu salah satunya peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, pada tahun 2003 dibentuklah Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 agar kesejahteraan pada pekerja di Indonesia dapat terpenuhi.

Hukum ialah aturan tingkah laku pada anggota masyarakat, aturan yang daya penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan dari kepentingan bersama dan yang jika dilanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melaksanakan pelanggaran itu.¹⁾

¹⁾ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2013, hlm. 36

Istilah Buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok Tenaga Kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.²⁾

Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia sebagai modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila oleh karena itu tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya diatur kewajibannya dan semakin meningkat dan resiko dengan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapi perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan

²⁾ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 1

antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja sendiri yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya upah atau gaji tertentu yang di perjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati pihak lain.

Hubungan kerja sebagai bentuk hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Subtansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, subtansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB atau PKB.³⁾

Adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat pada saat ini, maka perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para buruh yang telah membantu perusahaan dengan menyumbangkan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi

³⁾Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung :RefikaAditama, 2017, hlm. 112.

bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.⁴⁾

Ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan menjalankan pekerjaan. Pemutusan hubungan kerja pada Pasal 150 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status social dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalaninya.

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang

⁴⁾I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, 2018, hlm. 26

pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.⁵⁾

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsure ekonomis, unsur social politik dan unsure kesejahteraan sosial.⁶⁾

Masalah ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian khusus yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PHK. PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupnya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. Pada dasarnya, sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya agar kemudian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan tanpa adanya tekanan-tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat(majikan/pengusaha) kepada pihak-pihak

⁵⁾*Ibid*,.hlm. 9.

⁶⁾Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, 2001, hlm.83.

yang cenderung lebih lemah (pekerja/buruh). Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, selain memberikan dampak positif kepada masyarakat Indonesia khususnya dalam segi modernisasi dan kemajuan pengetahuan, hal tersebut juga memberikan dampak negative dalam bidang ketenagakerjaan.

Masalah yang kemudian hadir akibat terjadinya Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja jelas sangat merugikan bagi pekerja tersebut yang terkena PHK dimana telah hilang nya kesempatan dalam melakukan pekerjaannya.

Pengakuan dari pekerja yang terkena PHK secara sepihak oleh perusahaan tersebut mengatakan bahwa dia di phk secara sepihak karena menderita sakit yang sudah lama dua tahun. Dan sakit yang diderita oleh pekerja tersebut melainkan dari kecelakaan kerja yang terjadi akibat dari pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja diperusahaan tersebut dan bukan dari sakit bawaan. Maka pekerja tersebut keberatan atas apa yang telah dilakukan oleh perusahaan, yang mana dia di phk secara sepihak oleh perusahaan. Dan sesuai dengan ketentuan yang ada pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhanya belum dapat diakses.

Penelitian sejenis yang juga dijadikan rujukan dalam penulisan tugas akhir mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dua diantaranya berjudul :

1. Perlindungan Hukum terhadap karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans

(Lina Sasmiati dan Tahun 2014)

2. Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

(Rudiantoro dan Tahun 2016)

Berdasarkan Latar belakang di atas maka penulis tertarik mengambil judul skripsi tentang: **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN KARENA KECELAKAAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, Penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penerapan Pasal 153 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak ?
2. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian Latar belakang dan Rumusan masalah tersebut di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan oleh pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh maskapai Garuda Indonesia
2. Untuk mengetahui penerapan Pasal 153 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, berdasarkan teori dalam mewujudkan hak-hak dasar bagi pekerja atau buruh perempuan di Indonesia khususnya bagi Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak ketika mengalami kecelakaan kerja, dalam rangka pengembangan ilmu hukum Ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya, Adapun kegunaan dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Segi Teoritis, Bagi perkembangan ilmu hukum perdata Khususnya dibidang Hukum Ketenagakerjaan diharapkan penulisan ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi para akademisi, penulis dan kalangan yang berminat dalam kajian yang sama.
2. Segi Praktis
 - a. Bagi Peneliti, dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sesungguhnya dan sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk diterapkan kepada realita-realita yang timbul dimasyarakat, baik memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain.

- b. Bagi tenaga kerja dan pengusaha, sebagai acuan nantinya dapat memberikan pemahaman yang tepat tentang pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja.
- c. Bagi masyarakat, memberikan pemahaman yang dianggap tepat kepada masyarakat agar dapat memahami juga tentang bagaimana terjadinya pemutusan hubungan kerja di perusahaan.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disingkat UUD 45). Indonesia adalah negara hukum , penegasan ketentuan konstitusi ini bermakna, bahwa segala aspek kehidupan dalam kemasyarakatan, kenegaraan dan pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perselisihan ketenagakerjaan terutama dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, perselisihan yang timbul antara pekerja dan perusahaan sering terjadi menimbulkan perselisihan yang menyebabkan hak dan kewajiban tidak terpenuhi.

Perjanjian secara umum ditegaskan oleh Pasal 1313 KUHPerdara telah ditegaskan “bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri”

Menurut Shamad, Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang di janjikan atau disetujui bersama.⁷⁾

Syarat sahnya perjanjian diatur pada Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Keempat syarat ini merupakan syarat pokok bagi setiap perjanjian. artinya, setiap perjanjian harus memenuhi keempat syarat ini bila ingin menjadi perjanjian yang sah. Semuanya merupakan syarat pokok bagi setiap perjanjian, dan syarat tersebut kemudian dikelompokkan menjadi dua kelompok, yakni syarat subjektif yang berisi syarat pertama juga syarat kedua, dan syarat objektif yakni berisi dari syarat ketiga, juga syarat keempat.

Perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan PT. Garuda Indonesia yaitu berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada seorang Pramugari yang sedang mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan kerugian materil maupun imateril.

Pekerja dalam hal ini adalah salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan.

⁷⁾ Abdul Khakim, *Op.cit.*, hlm.49

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yaitu Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Hal ini pula Dikemukakannya suatu terminologi yang membatasi digunakan untuk memberikan suatu landasan pengertian yaitu:

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian ini jelas mencakup sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan.

2. Pekerja/Buruh

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, (lihat pula Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial (selanjutnya disingkat UU PHI). Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapatkan pekerjaan.

3. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.⁸⁾

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.⁹⁾

5. Perbuatan Melawan Hukum (selanjutnya disingkat PMH)

PMH sebagai landasan hukum menyangkut perbuatan melawan hukum adalah Pasal 1365 KUHPerdara, yang berbunyi “ Tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian untuk mengganti kerugian tersebut”.

F. Metode Penelitian

Penelitian akan senantiasa bermula dari rasa ingin tahu (*niewgierigheid*) untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan aktual yang dihadapi. Suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang objek yang diteliti berdasarkan serangkaian langkah yang diakui komunitas ilmuan sejawat di bidang keahlian (intersubjektif), dengan demikian penemuan terhadap hasil penelitian ilmiah tersebut diakui sifat keilmiahannya

⁸⁾ Suratman. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. hlm. 223

⁹⁾ *Ibid.*, hlm. 72.

(*wetenschappelijkheid*), dapat ditelusuri kembali oleh sejawat yang berminat dan merupakan hal yang baru (*nieuw moet zijn*). Itulah sebabnya dikatakan bahwa pengetahuan ilmiah adalah pengetahuan yang telah dibuktikan kebenarannya.¹⁰⁾

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, Penelitian yuridis normatif sendiri yaitu difokuskan untuk mengkaji penelitian hukum positif, dalam hal ini adalah bahan hukum tertulis, khususnya yang berhubungan tentang ketenagakerjaan.¹¹⁾

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis, yang merupakan metode yang di pakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau Undang-Undang yang berlaku.¹²⁾

Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja di perusahaan berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan.

¹⁰⁾ Jonaedi efendi dan Johnny Ibrahim, "*Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*" Prenadamedia group, 2016, hlm.3

¹¹⁾ *Ibid.*, hlm.234

¹²⁾ Sri Mamudji *et.al.*, "*Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*", Depok: Badan Penerbit fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005., hlm.4

3. Tahap Penelitian

Bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian Kepustakaan. Penelitian kepustakaan sendiri merupakan penelitian kualitatif yang pada umumnya tidak langsung terjun ke lapangan dalam pencarian sumber datanya, atau cara pengamatan (bentuk observasi) secara mendalam terhadap tema yang di teliti untuk menemukan jawaban dari masalah yang di temukan di awal sebelum penelitian di tindak lanjuti. Dengan kata lain penelitian kepustakaan merupakan metode dalam pencarian, mengumpulkan dan menganalisis sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan penelitian kepustakaan.

Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier:

- a. Bahan hukum primer adalah hukum yang mengikat dari sudut norma dasar, peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan, yaitu:
 1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
 2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa hasil-hasil penelitian atau karya ilmiah

- c. Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu pencarian data informasi yang berhubungan dengan landasan hukum, ketenagakerjaan, serta dengan aturan dalam perusahaan melalui bahan pustaka seperti buku-buku, karya ilmiah, situs internet dan lain sebagainya yang berkaitan dengan objek penelitian serta dapat mendukung proses penelitian ini.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kualitatif, yaitu cara penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif analitis, dan terkumpul kemudian menguraikan fakta yang telah ada dalam skripsi ini kemudian ditarik suatu kesimpulan dan saran memanfaatkan cara berfikir deduktif yaitu menarik kesimpulan yang berangkat dari hal-hal yang bersifat umum menuju hal-hal yang bersifat khusus.¹³⁾

¹³⁾ Jonaedi efendi dan Johnny Ibrahim, *op.cit.*, hlm.236